



# XVIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

EMPRESAS DE REMOLCADORES DE TRÁFICO  
INTERIOR Y EXTERIOR DE PUERTOS DE LA  
PROVINCIA DE BARCELONA

**2008 / 2011**



## - Contenido -

<b>Exposición de motivos</b>		<b>1</b>
<hr/>		
<b>CAPITULO I</b>	<b>Disposiciones de Carácter General</b>	<b>2</b>
<b>Artículo 1.</b>	AMBITO FUNCIONAL	<b>2</b>
<b>Artículo 2.</b>	AMBITO TERRITORIAL	<b>2</b>
<b>Artículo 3.</b>	AMBITO PERSONAL	<b>2</b>
<b>Artículo 4.</b>	AMBITO TEMPORAL	<b>2</b>
<b>Artículo 5.</b>	PRORROGA Y DENUNCIA	<b>2</b>
<b>Artículo 6.</b>	VINCULACION A LA TOTALIDAD	<b>3</b>
<b>Artículo 7.</b>	CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	<b>7</b>
<b>Artículo 8.</b>	COMISION PARITARIA	<b>3</b>
<b>Artículo 9.</b>	TEXTO BILINGÜE	<b>3</b>
<hr/>		
<b>CAPITULO II</b>	<b>Condiciones de Trabajo</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 10.</b>	TRABAJOS DIFERENTES A LOS DE SU CARGO	<b>4</b>
<b>Artículo 11.</b>	TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR O SUPERIOR	<b>4</b>
<b>Artículo 12.</b>	TRABAJOS ESPECIALES	<b>5</b>
<b>Artículo 13.</b>	TRANSBORDOS	<b>6</b>
<b>Artículo 14.</b>	COMISION DE SERVICIO	<b>7</b>
<b>Artículo 15.</b>	CUADRO INDICADOR	<b>7</b>
<b>Artículo 16.</b>	RECOGIDA DE VALES	<b>7</b>
<hr/>		
<b>CAPITULO III</b>	<b>Tiempo de Trabajo</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 17.</b>	JORNADA	<b>8</b>
<b>Artículo 18.</b>	SALIDAS A LA MAR	<b>9</b>
<b>Artículo 19.</b>	VACACIONES	<b>10</b>
<b>Artículo 20.</b>	LICENCIAS	<b>10</b>
<b>Artículo 21.</b>	EXCEDENCIAS	<b>10</b>
<b>Artículo 22.</b>	TIEMPO PARA LA COMIDA	<b>11</b>
<b>Artículo 23.</b>	RELEVOS	<b>11</b>
<hr/>		
<b>CAPITULO IV</b>	<b>Condiciones Retributivas</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 24.</b>	SALARIO PROFESIONAL	<b>12</b>
<b>Artículo 25.</b>	SUPLEMENTO POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO EN SERVICIOS ESPECIALES	<b>12</b>
<b>Artículo 26.</b>	HORAS EXTRAORDINARIAS	<b>13</b>
<b>Artículo 27.</b>	PAGAS EXTRAORDINARIAS	<b>13</b>
<b>Artículo 28.</b>	TELEFONIA	<b>13</b>
<b>Artículo 29.</b>	DIETAS	<b>13</b>
<b>Artículo 30.</b>	COMIDAS	<b>14</b>
<b>Artículo 31.</b>	PERDIDA DE EQUIPAJE	<b>14</b>
<b>Artículo 32.</b>	DESCUENTOS	<b>14</b>
<hr/>		
<b>CAPITULO V</b>	<b>Plantillas y Contratación</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 33.</b>	PLANTILLAS	<b>15</b>
<b>Artículo 34.</b>	PERIODO DE PRUEBA	<b>15</b>
<b>Artículo 35.</b>	CONTRATACION TEMPORAL	<b>15</b>
<b>Artículo 36.</b>	TRABAJOS EN TIERRA	<b>16</b>
<b>Artículo 37.</b>	PREFERENCIA CONTRACTUAL	<b>16</b>
<hr/>		
<b>CAPITULO VI</b>	<b>Prevención, Seguridad e Higiene. Uniformidad</b>	<b>17</b>
<b>Artículo 38.</b>	COMITE DE SALUD LABORAL	<b>17</b>
<b>Artículo 39.</b>	SANIDAD A BORDO	<b>17</b>
<b>Artículo 40.</b>	TRABAJOS SUCIOS PENOSOS O PELIGROSOS	<b>17</b>
<b>Artículo 41.</b>	EQUIPAMIENTOS	<b>18</b>

<b>CAPITULO VII</b>	<b>Acción Social Complementaria</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 42.</b>	BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE	<b>20</b>
<b>Artículo 43.</b>	SEGUROS COLECTIVOS	<b>20</b>
<b>Artículo 43.bis</b>	AYUDA POR HIJOS CON DISMINUCIÓN FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL	<b>21</b>
<b>Artículo 44.</b>	PRESTAMOS PARA VIVIENDA	<b>21</b>
<b>CAPITULO VIII</b>	<b>Régimen Disciplinario</b>	<b>23</b>
<b>Artículo 45.</b>	DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS	<b>23</b>
<b>Artículo 46.</b>	SANCIONES	<b>24</b>
<b>Artículo 47.</b>	PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	<b>24</b>
<b>CAPITULO IX</b>	<b>Derechos de la Representación de los Trabajadores.</b>	<b>26</b>
	<b>Derechos Sindicales</b>	
<b>Artículo 48.</b>	DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES	<b>26</b>
<b>Artículo 49.</b>	ELECCIONES SINDICALES EN LA FLOTA	<b>26</b>
<b>Artículo 50.</b>	EJERCICIO DE UN CARGO REPRESENTATIVO DE LOS TRABAJADORES. SUS FACULTADES	<b>26</b>
<b>Artículo 51.</b>	DURACION DEL MANDATO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	<b>27</b>
<b>Artículo 52.</b>	RESERVA DE HORAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	<b>27</b>
<b>Artículo 53.</b>	DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES	<b>27</b>
<b>Artículo 54.</b>	ACCESO A BORDO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES	<b>28</b>
<b>Artículo 55.</b>	DERECHO DE ASAMBLEA	<b>29</b>
<b>Disposición Adicional</b>	Incrementos retributivos durante la Vigencia del Convenio	<b>30</b>
<b>Disposición</b>	Transitoria Única	<b>31</b>
<b>Tablas</b>	Salariales 2008	<b>32</b>
<b>Tablas</b>	Salariales 2009	<b>33</b>
<b>OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS</b>		
<b>Real Decreto</b>	1561/ 1995, de 21 de Septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo (Extracto normas aplicables al trabajo en la mar)	<b>34</b>
<b>Real Decreto</b>	1311/2007, de 5 de Octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del REM.	
<b>EJEMPLO DE CUADRO 1</b>	CÁLCULO DE LA APLICACIÓN DE LOS COEFICIENTES REDUCTORES PARA LA EDAD DE JUBILACIÓN Coeficientes reductores a aplicar dependiendo del tipo de actividad y tipo de buque/tipo de trabajo.	
<b>DIRECCIONES</b>	de CGT, con más vinculación al Sector Mar.	



# XVIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DE REMOLCADORES DE TRAFICO INTERIOR Y EXTERIOR DE PUERTOS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Años:

2008 – 2009 – 2010 y 2011

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes que suscriben el presente Convenio, reiteran la manifestación contenida en los anteriores convenio, 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 computo anual, aunque regularmente distribuido a lo largo de los once meses naturales de trabajo efectivo, el número de horas durante el que los trabajadores habrán de estar a disposición de las empresas sin perjuicio del respeto a los límites contenidos en las disposiciones citadas.

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.



## **CAPITULO I**

### **DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL**

#### **Artículo 1. AMBITO 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. AMBITO 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. AMBITO 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 base, de mantenimiento y de oficinas, con vinculación laboral común. El personal de oficinas conservará su normativa particular.

#### **Artículo 4. AMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primero de enero de 2008, sea cual fuera la fecha de su registro por la Autoridad Laboral o la de su publicación en el D. O. G., y extenderá sus efectos hasta el 31 de diciembre del 2011.

#### **Artículo 5. PRORROGA Y DENUNCIA**

Si no mediara denuncia de alguna de las partes, las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideraran 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 tres 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. VINCULACION 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 la fórmula 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, substituye 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 colectivo, tendrán el carácter de mínimas para todo el sector de Remolcadores en puertos de interés general 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 que mejorara cualquiera de las condiciones pactadas en este convenio, no tendrá eficacia práctica si en su conjunto y a cómputo anual no supera las condiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## **Artículo 8. COMISION PARITARIA**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje, integrada por cinco miembros de cada representación designados por las respectivas comisiones económica y social.

La Comisión Paritaria tiene su domicilio en Barcelona Muelle Evaristo Fernández (Edificio Remolcadores).

## **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 Catalunya. 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.



## CAPITULO II 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 de garantizar la seguridad del remolcador y su tripulación, la navegación y así mismo 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 CATEGORIA 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 periodo 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 en la categoría superior ya consolidada por el tripulante, este ocupara su puesto original, pero con las condiciones económicas del puesto ya consolidado.

#### **Personal titulado**

Se podrá destinar a trabajos de categoría inferior al personal titulado 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 periodo de prueba.

## Artículo 12. TRABAJOS ESPECIALES

Tienen la consideración de trabajos especiales, aquellos cuya realización en condición normal 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 pactaran con el armador o sus representantes, las condiciones económicas en que se realizaran 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 pactara libremente entre el armador o sus representantes y los interesados.

### Relación de trabajos especiales

- 1).- 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.
- 2).- Colocación de bombas de achique o instalaciones de cualquier otro tipo en otros buques o artefactos flotantes, excepto en casos de salvamentos marítimos.
- 3).- En términos generales, todo trabajo que deba efectuarse fuera del remolcador, estando embarcados.
- 4).- Trabajos en, de y para reconocimientos exigidos por la Inspección de buques o Sociedades Calificadoras, según Catalogo.
- 5).- Todos aquellos que consten en el Catalogo de Trabajos Especiales, que se elaborara por una comisión compuesta por la parte social, de dos representantes de cada departamento, y por la parte empresarial la que designe.
- 6).- Levantar culatas.
- 7).- Reparaciones de emergencia en defensas de la protección de popa.
- 8).- Pintado de casco con guindola.
- 9).- Reparaciones de emergencia en la Línea de remolque.
- 10).- Cambiar el puntero 1 hora y chicotear el mismo 2 horas.
- 11).- Cambiar la línea de remolque principal (dyneema o polipropileno) o chicotearla 3 horas.
- 12).- Revisión general anual de las depuradoras 3 horas.



Los trabajos especiales estarán tutelados y gestionados por el Jefe de Mantenimiento en calidad de responsable del mantenimiento de todos los remolcadores, siendo este quien asignará el personal suficiente y necesario de acuerdo a la naturaleza de cada trabajo a realizar. Paralelamente será el Jefe de cada Departamento del remolcador el responsable del seguimiento de los respectivos trabajos que se realicen en su barco.

### **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 de 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 periodo superior a dos meses fuera de su base, en remolques de altura, y un mes en los demás casos, deberán ser notificados por escrito a los tripulantes, expresando la causa que los motive, y estos 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 este correrá con todos los gastos que se deriven de dichos transbordos.

Cuando los traslados de zona sean por un tiempo superior a los seis 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 este 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. COMISION 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 devengaran 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, este percibirá las dietas estipuladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En cualquier caso los gastos que puedan realizarse se abonaran, 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 Maquinas no estará obligado a realizar trabajos fuera del ámbito de su categoría.

La confección del Cuadro Indicador se llevara a cabo por una Comisión, compuesta por los miembros que cada una de las representaciones designe, debiendo figurar en la social un representante de cada una de las categorías laborales afectadas.

#### **Artículo 16. RECOGIDA DE VALES**

Los patrones de los remolcadores cuidaran 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, los cuales entregaran a su base juntamente con la hoja diaria de servicios.

## CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO

### Artículo 17. JORNADA

#### Personal embarcado

1).- Los trabajadores afectados prestaran 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 realizaran en días alternos, con un descanso de 10 o 12 días naturales a continuación, según la duración del mes, dentro de cada periodo de 30 días naturales, y sin que en ningún momento puedan mediar menos de 24 horas entre cada dos guardias.

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

A).- 1.826 horas 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 concepto y 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 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 número 3 del Artículo 34 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 numero 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 I, 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 percibirán a partir del momento en que se rebase la "**Línea de Practicaje**", un plus de salidas a la mar de menos de 12 horas, según el importe establecido en el anexo número I, numerado de 12.

**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 número I, numerado de 12 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 el primer plus de navegación según el importe establecido en el anexo número I, numerado de 13.

**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 (08,00), hasta las 20,00, se percibirán horas de relevo más un plus de salida a la mar según anexo I, numerado de 12.

**2).**- Entre las 20,00 y las 08,00 del día siguiente, se percibirá solo horas de relevo (sin pluses), quedando anulado el punto anterior.

**3).**- De continuar el servicio solo se percibirán los pluses de navegación según anexo I, numerados de 13 y 14.

El primer plus de navegación según anexo I, numerado de 13, se percibirá por día y por fracciones de 12 horas.

El segundo plus de navegación según anexo I, numerado de 14, 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 considerara 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, disfrutara en concepto de vacaciones de **30** días naturales. Se disfrutaran en cuatro meses, los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre.

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

### **Bolsa de Vacaciones**

Aparte se abonara al personal embarcado una "**Bolsa de Vacaciones**" en la cuantía que se especifica para cada categoría, especificado en anexo I que se adjunta al presente Convenio, que compensa y compendia la percepción de la cantidad correspondiente al promedio de las horas de presencia devengadas en un período de once meses anterior a la realización 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 1 años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que le sea concedida Excedencia por un plazo no inferior cuatro meses, ni superior a cinco 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 esta 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 dos 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 dos primeras*) se resolverá la suplencia por parte de la empresa. Las horas extraordinarias causadas por los relevos se pagaran por fracciones de media hora.

## CAPITULO IV CONDICIONES RETRIBUTIVAS

### **Artículo 24. SALARIO PROFESIONAL**

El salario base y el Plus de Convenio (que se define a continuación) a percibir por cada trabajador serán los que, a tenor de lo señalado en el anexo número I del presente Convenio corresponde a la realización de la jornada establecida en el artículo 17.2.A).

Se equipara el valor de la hora de presencia al valor de la hora ordinaria en cada una de las categorías profesionales. Esto implica un traslado de parte del valor de hora de presencia a un nuevo concepto fijo que se denomina Plus de Convenio según anexo I, numerado 2. La hora ordinaria tiene un valor comprendido por el salario base, el Plus de Convenio y las pagas extraordinarias. La cantidad que corresponde al traslado, se abonará repartida en 12 mensualidades. Los nuevos valores de hora de presencia y bolsa de vacaciones en todas las categorías, quedan pues alterados según consta en anexo I.

El Plus de Convenio se cobrará por todo aquel personal que perciba el concepto de Horas de Presencia.

### **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 Trafico 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 del Trabajador (Ley 8/1980).

### **Asistencia lucha contraincendios y contaminación:**

**A).-** Cada uno de los miembros de las tripulaciones de los remolcadores intervinientes en estas asistencias percibirá el importe equivalente a una hora extraordinaria por cada hora que dure la intervención. Las horas extraordinarias causadas por este concepto se pagaran por fracciones de media hora.

**B).-** Cada uno de los miembros de las tripulaciones de los remolcadores que se encuentren de guardia el día en que se producen estas asistencias percibirá la cantidad de 50€

## **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 del Trabajador.

Cuando la duración de las guardias establecidas en el número 1 del artículo 17 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.

### **DOBLADAS EN DÍAS FESTIVOS SEÑALADOS: Nochebuena, Navidad, San Esteban, Fin de Año, 1 de enero y 16 de julio.**

La duración de estas dobladas se retribuirá según el importe de hora extraordinaria incrementado en un 50% de su valor.

## **Artículo 27. PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las Empresas abonarán a sus trabajadores tres 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 estas pagas quedan reflejadas en la tabla de salarios del Anexo I.

## **Artículo 28. TELEFONIA**

El concepto de telefonía será el 10% del salario base. De acuerdo con las disposiciones vigentes en el Estatuto del Trabajador (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 número I del presente Convenio.

### **Dietas y desplazamientos para formación:**

Al trabajador desplazado para formación se le abonará el importe equivalente a una dieta según el anexo I del presente Convenio por cada día en que no le correspondiese estar de guardia, incrementándose dicho importe al equivalente a dos dietas si el desplazado no dispone de alojamiento ni comida.

Si la formación tuviese lugar en Barcelona y al trabajador no le correspondiese estar de guardia, este percibirá el importe equivalente a una hora extra por cada hora que dure la formación.

### **Artículo 30. COMIDAS**

El importe de las comidas se establece en el anexo número I, revisables a partir de 1 de enero de 2009 y con consideración salarial como retribución en especie.

El importe que en concepto de manutención perciban los tripulantes de guardia los días de “Navidad”, “San Esteban”, “1 de enero” y “16 de julio”, tendrán en consideración el que la COMIDA se abone como comida extra según la cuantía que se especifica en el anexo número I.

El importe que en concepto de manutención perciban los tripulantes de guardia los días de “Nochebuena” y “Fin de Año” tendrá en consideración el que la CENA se abone como comida extra según la cuantía que se especifica en el anexo número I.

### **Artículo 31. PERDIDA DE EQUIPAJE**

Se establece para todo el personal en la cuantía que se especifica en el anexo número I.

### **Artículo 32.-DESCUENTOS**

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

## CAPITULO V PLANTILLAS Y CONTRATACION

### **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 estas.

Las empresas que no tengan elaborada su plantilla correspondiente, procederán a su confección, copia de la cual 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 maquinas, colaborando en todo caso a las maniobras de atraque y desatraque y enganche de remolques, no pudiendo simultanear las funciones de maquina y cubierta.

El puesto de Guardián en las bases o almacenes de las empresas se desempeñara 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 en cada momento apruebe la Autoridad competente.

### **Artículo 34. PERIODO DE PRUEBA**

Se establece un período de prueba de quince días laborables para el personal no cualificado, seis meses para el personal titulado y dos meses para el resto del personal. Dicho período deberá pactarse expresamente en cada nuevo contrato de trabajo, pudiendo cualquiera de las partes durante el mismo rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándolo por escrito a la otra parte con una antelación mínima de ocho días. En caso de que el período de prueba de cualquier trabajador expire en el transcurso de una salida a la mar, dicho período se considerará prorrogado hasta que el remolcador atraque en su base.

### **Artículo 35. CONTRATACION TEMPORAL**

El número de empleados con contrato temporal existentes en las empresas, no superará nunca el 10 por 100 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 tres 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 estas 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 periodo de prueba.

Para los supuestos de transmisión de Licencias contemplados en el artículo 71 de la Ley 48/2003 de Régimen Económico y de Prestación de Servicios en los Puertos de Interés General, se estará a lo previsto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, además de a lo previsto en la propia Ley 48/2003.

## CAPITULO VI

### PREVENCION. SEGURIDAD E HIGIENE. UNIFORMIDAD

#### **Artículo 38. COMITE 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 ajustara 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 periodo no inferior a 48 horas para la dotación estimada necesaria para prestar dichos servicios de mar. Estos alimentos se renovaran al periodo 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.

Se pagaran a cualquier persona que los realice, tanto de flota como de taller, y se abonarán como horas extraordinarias las que se realicen dentro de la jornada de trabajo y horas extraordinarias dobles las que se realicen fuera de la misma (*tripulantes doblando guardia*).

### Relación de trabajos penosos, sucios y peligrosos

- 1).- Limpieza de calderetas, calderas.
- 2).- Cambio de luces en el palo a partir de la 2ª cruceta ½ hora. Y otros trabajos de mantenimiento, reparación y/o pintado en el palo también a partir de la 2ª cruceta, el tiempo realizado.
- 3).- Trabajos dentro de cuadros eléctricos de alta tensión por motivo de alguna avería navegando.
- 4).- Limpieza del tanque de la planta séptica y desobstrucción de tuberías de aguas negras.
- 5).- Limpieza y/o pintado de sentinas.
- 6).- Reparación de averías bajo planchas, y limpieza de rejillas y fondos.
- 7).- Limpieza y/o pintado y encalichado de tanques de agua dulce.
- 8).- Limpieza y/o pintado de tanques de lastre, caja de cadenas e interior de cofferdams.
- 9).- Limpieza de tanques de aceite o combustible.
- 10).- Limpieza del interior del carter del Motor Principal.
- 11).- Limpieza del interior de conductos de humo.
- 12).- Pintado a pistola en recintos cerrados.
- 13).- Estiba de cadenas en el interior de la caja de la misma.
- 14).- Asistencia a un servicio de extinción de incendios o anticontaminación.

Los trabajos penosos, sucios y peligrosos, estarán tutelados y gestionados por el Jefe de Mantenimiento en calidad de responsable del mantenimiento de todos los remolcadores de la empresa, siendo este quién asignará el personal suficiente y necesario de acuerdo a la naturaleza de cada trabajo a realizar. Paralelamente será el Jefe de cada Departamento del remolcador el responsable del seguimiento de los respectivos trabajos que se realicen en su barco.

### Artículo 41. EQUIPAMIENTOS

La empresa facilitara 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.
- Cuadrienalmente: 2 mantas o 1 saco de dormir.

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



Asimismo se facilitara un par de guantes de trabajo cada tres meses a los marineros y mecamares, y cada cuatro meses a los patrones y mecánicos, todo ello de una aceptable calidad que garantice la duración del citado periodo de tiempo.

## CAPITULO VII

### ACCION 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 periodo 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 por 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 el 100 por 100 del salario de convenio, durante un máximo de 12 meses dentro de un periodo 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 100 por 100 del salario de convenio la suma de los siguientes conceptos: Salario Base de Convenio, Plus 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 periodo 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 periodo 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. SEGUROS COLECTIVOS**

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, que garantice a los trabajadores afectados o a sus causahabientes, la percepción de las siguientes cantidades, según la contingencia de la que en cada caso se derive:

#### **Supuestos derivados de contingencias profesionales:**

El capital cubierto por la póliza será de SESENTA Y TRES MIL €(63.000 €), que se actualizará de forma automática anualmente según lo hagan las tablas salariales.

#### **Supuestos derivados de contingencias no profesionales:**

El capital cubierto por la póliza será de un mínimo de DIEZ MIL €(10.000 €), que se actualizará de forma automática anualmente según lo hagan las tablas salariales.

#### **Artículo 43 bis. AYUDA POR HIJOS CON DISMINUCIÓN FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL**

Percibirán un plus según el siguiente detalle:

Con una minusvalía acreditada de entre un 33% y un 50% .....	600.--	€anuales
Con una minusvalía acreditada de entre un 51% y un 75% .....	900.--	€anuales.
Con una minusvalía acreditada de entre un 76% y un 100 .....	1.200.--	€anuales.

Las citadas cantidades les serán hechas efectivas mediante tres pagos cuatrimestrales.

#### **Artículo 44. PRESTAMOS PARA VIVIENDA**

La empresa para estas circunstancias concederá un préstamo personal a los trabajadores de la plantilla en una cuantía no superior a SEIS MIL €(6.000.-- €), que serán reintegrados en un año sin intereses o a dos años con intereses el segundo año.

En este orden de ayudas, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias excepcionales en que pueda hallarse alguno de los trabajadores y procurara 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 este sea concedido por cuantía superior a doscientos treinta y dos euros (232,- €), 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 cobrara 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 aplicara únicamente al personal que cobre sus salarios a través del sistema de Cajas de Ahorro.

## CAPITULO VIII

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 45. DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

##### **Faltas Leves – Son faltas leves**

- a).- La demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo.
- b).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo inferior a quince minutos, hasta un máximo de 4 ocasiones en un período de 6 meses.
- c).- 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 cinco a diez ocasiones en un período de 6 meses.
- b).- La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, de uno a dos 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 un semestre, aunque sean 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 un año, debidamente advertida.
- b).- La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 o mas días consecutivos o cinco 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 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 de 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 dos o más veces por faltas graves, de cualquier naturaleza, durante un período de seis 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**

**PRIMERO.-** 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 tres 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.

**SEGUNDO.-** 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.

**TERCERO.-** 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.



**CUARTO.-** 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.

## CAPITULO IX DERECHOS DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES DERECHOS SINDICALES

### **Artículo 48. DERECHOS Y GARANTIAS 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 la 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 realizaran 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) Reunirse con los restantes miembros de su Central Sindical para deliberar sobre temas de su actividad sindical.
- c) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés sindical de sus representados.
- d) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al ejercicio libre de su función.
- e) 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. DURACION 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 2 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 computo 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 considerara 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.

**B).-** En las reuniones de la representación social, previas a las negociaciones antes expresadas, la empresa sólo abonara a los Delegados Sindicales los gastos de viaje de dos desplazamientos con independencia de los días de la reunión.

Queda establecido que cuando el Delegado Sindical actúe en representación de su Sindicato o a ordenes del mismo no se considerara "**Comisión de Servicio**".

**C).-** Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el trabajo, etc.

**D).-** 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.

**E).-** Asegurar que se cumplan los periodos de embarque y vacaciones previstos en cada convenio.

**F).-** 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.

**G).-** La empresa facilitara información trimestral acerca de la situación y marcha general de la misma.

**H).-** 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 observaran 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.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

### Incrementos retributivos durante la vigencia del Convenio

Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2.007, 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 2.008 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de Precios al Consumo publicada por el Gobierno de España para el año 2.008, incrementado en 1,75 puntos.

2).- Con efectos del 1 de enero de 2.009 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de Precios al Consumo publicada por el Gobierno de España para el año 2.009 y el conjunto del Estado, incrementado en 1,50 puntos.

3).- Con efectos del 1 de enero de 2.010 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de Precios al Consumo publicada por el Gobierno de España para el año 2.010, incrementado en 1,25 puntos.

4).- Con efectos del 1 de enero de 2.011 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de Precios al Consumo publicada por el Gobierno de España para el año 2.011, incrementado en 0,95 puntos.

5).- En cada uno de los años citados, en el supuesto de que el crecimiento del I.P.C. de Cataluña a 31 de diciembre de cada año, respecto al de 31 de diciembre del año anterior superará la previsión publicada por el Gobierno de España, se procederá a la revisión de las Tablas del Anexo I, y a la regularización de las retribuciones satisfechas en el ejercicio, aplicando el incremento del I. P. C. real de Cataluña que se haya producido más los puntos adicionales establecidos en cada uno de los años.

6).- 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.

7).- En el supuesto de que en alguno de los años el I.P.C. real de Cataluña fuera inferior al previsto, quedarán consolidadas las tablas del Anexo I y las retribuciones satisfechas de acuerdo con los incrementos pactados.



## DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

Se remiten a las correspondientes Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo los siguientes temas:

- Responsabilidad múltiple en mantenimiento.
- Asistencia del personal de la base.
- Mejora de la seguridad operativa.
- Movilidad funcional.
- Barco de reserva.
- Control de tóxicos y alcoholemia.

**TABLA SALARIAL AÑO 2.008**

CONCEPTOS	JEFE MAQUINAS	MAQUIN. 1ª	MEC.NAV. MAYOR	MECANICO 1ª	MECANICO 2ª	PATRON MAYOR	PATRON CABOT.	PATRON T.I.P.	MECAMAR	ENGRASD.	MARINERO	COCINERO
Salario Base	2.016,42	1.910,97	1.795,26	1.760,52	1.721,97	1.855,10	1.815,18	1.649,13	1.534,75	1.525,62	1.514,20	1.516,69
Plus de Embarque	266,92	251,47	234,15	229,35	222,24	213,98	209,13	200,75	195,78	194,37	192,18	193,99
Horas Presencia	19,31	18,28	17,16	16,83	16,44	17,90	17,50	15,98	14,64	14,56	14,44	14,47
Horas Extras	25,16	23,78	22,22	21,79	21,27	24,74	24,18	23,08	19,54	19,39	19,27	19,28
Telefonia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	185,52	181,52	164,91	0,00	0,00	0,00	0,00
Bolsa de Vacaciones	1.389,79	1.316,35	1.235,57	1.211,54	1.183,85	1.288,29	1.260,50	1.150,75	1.054,03	1.047,67	1.039,47	1.041,93
Extra de Maizo	3.279,97	3.109,79	2.923,65	2.867,67	2.804,84	3.265,86	3.196,54	2.912,69	2.503,45	2.489,16	2.470,40	2.474,83
Extra de Junio	2.283,34	2.162,44	2.029,41	1.989,87	1.944,21	2.288,86	2.239,79	2.036,60	1.730,74	1.720,51	1.707,65	1.710,68
Extra de Diciembre	2.283,34	2.162,44	2.029,41	1.989,87	1.944,21	2.288,86	2.239,79	2.036,60	1.730,74	1.720,51	1.707,65	1.710,68
Comida Normal	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Comida Extra	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54	18,54
Salidas a la Mar < 12H	55,82	51,62	46,91	45,63	44,57	47,51	46,58	43,49	41,95	41,54	41,15	41,22
Primer Plus Nav.	74,16	68,57	62,33	60,61	59,20	63,11	61,80	57,75	55,79	55,20	54,58	54,75
Segundo Plus Nav.	124,97	114,04	102,69	99,90	97,62	103,98	101,76	94,49	91,46	90,11	88,75	88,75
Dietas	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15	98,15
Perdida de Equipaje	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67	626,67

ASOC.CATALANA DE REMOLCADORS TABELA SALARIAL AÑO 2.009

Núm.	CONCEPTOS	JEFE MAQUINAS	MAQUIN. 1º	MEC.NAV. MAYOR	MECANICO 1º	MECANICO 2º	PATRON MAYOR	PATRON CABOT.	PATRON T.I.P.	MECAMAR	ENGRASD.	MARINERO	COCINERO
01	Salario Base	2.086,99	1.977,85	1.858,09	1.822,14	1.782,24	1.920,03	1.878,71	1.706,85	1.588,47	1.579,02	1.567,20	1.569,77
02	Plus de Convenio	276,26	260,27	242,35	237,38	230,02	221,47	216,45	207,78	202,63	201,17	198,91	200,78
03	Horas Presencia	19,99	18,92	17,76	17,42	17,02	18,53	18,11	16,54	15,15	15,07	14,95	14,98
04	Horas Extras	26,04	24,61	23,00	22,55	22,01	25,61	25,03	23,89	20,22	20,07	19,94	19,95
05	Telefonia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	192,01	187,87	170,68	0,00	0,00	0,00	0,00
06	Bolsa de Vacaciones	1.438,43	1.362,42	1.278,81	1.253,94	1.225,28	1.333,38	1.304,62	1.191,03	1.090,92	1.084,34	1.075,85	1.078,40
07	Extra de Marzo	3.394,77	3.218,63	3.025,98	2.968,04	2.903,01	3.380,17	3.308,42	3.014,63	2.591,07	2.576,28	2.556,86	2.561,45
08	Extra de Junio	2.363,26	2.238,13	2.100,44	2.059,52	2.012,26	2.368,97	2.318,18	2.107,88	1.791,32	1.780,73	1.767,42	1.770,55
09	Extra de Diciembre	2.363,26	2.238,13	2.100,44	2.059,52	2.012,26	2.368,97	2.318,18	2.107,88	1.791,32	1.780,73	1.767,42	1.770,55
10	Comida Normal	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35	10,35
11	Comida Extra	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70	20,70
12	Salidas a la Mar < 12H	57,77	53,43	48,55	47,23	46,13	49,17	48,21	45,01	43,42	42,99	42,59	42,66
13	Primer Plus Nav.	76,76	70,97	64,51	62,73	61,27	65,32	63,96	59,77	57,74	57,13	56,49	56,67
14	Segundo Plus Nav.	125,34	118,03	106,28	103,40	101,04	107,62	105,32	97,80	94,66	93,26	91,86	91,86
15	Dietas	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59	101,59
16	Perdida de Equipaje	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60	648,60

Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

# REAL DECRETO 1561/1995, DE 21 DE SEPTIEMBRE, SOBRE JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO

(EXTRACTO NORMAS APLICABLES AL TRABAJO EN LA MAR)



**REAL DECRETO 1561/95, de 21 de SEPTIEMBRE, sobre  
JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO.  
(Extracto de Normas aplicables al Trabajo en la Mar)**

<b>CAPITULO I Disposiciones Generales</b>	
Artículo 1	Objeto y Ámbito de aplicación.
Artículo 2	Regímenes de descanso alternativos.
<b>CAPITULO II Ampliaciones de jornada</b>	
<b>Sección IV. Transporte y trabajo en el mar.</b>	
<b>Subsección I. Disposiciones comunes.</b>	
Artículo 8	Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.
Artículo 9	Descanso entre jornadas y semanal.
<b>Subsección V. Trabajo en el mar.</b>	
Artículo 15	Ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en la mar.
Artículo 16	Tiempo de trabajo en la mar.
Artículo 17	Descanso entre jornadas.
Artículo 18	Descanso semanal.
Artículo 18 Bis	Control del tiempo de trabajo en la Marina Mercante.
<b>Sección V. Trabajo en determinadas condiciones específicas.</b>	
Artículo 19	Trabajo a turnos.
Artículo 20	Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.
Artículo 21	Trabajos en condiciones especiales de aislamiento y lejanía.
Artículo 22	Trabajo en actividades con jornadas fraccionadas.
<b>CAPITULO III Limitaciones de jornada</b>	
<b>Sección I. Trabajos expuestos a riesgos ambientales.</b>	
Artículo 23	Limitación de los tiempos de exposición al riesgo.
<b>CAPITULO IV Trabajo Nocturno</b>	
Artículo 32	Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.
<b>Disposiciones Adicionales</b>	
<b>Anexo Acuerdo Comunitario sobre al ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar</b>	
Anexo I	MODELO DE CUADRO EN EL QUE SE INDICA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO
Anexo II	MODELO DE REGISTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO O DESCANSO DE LOS TRABAJADORES A BORDO DE BUQUES DEDICADOS A LA MARINA MERCANTE
Extractos del	CONVENIO 180 DE LA OIT Y DEL CONVENIO PARA LA FORMACION, TITULACION Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR

**Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.**

El apartado 7 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, autoriza al Gobierno para establecer, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. En el mismo sentido, el apartado 1 del artículo 36 y el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada otorgan al Gobierno idéntica facultad en relación con la duración de la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos y con el descanso semanal, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

La regulación de jornadas especiales de trabajo, entendiendo por tales aquellas que difieren en uno u otro aspecto de la normativa laboral común en materia de jornada, constituye una tradición en nuestro Derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores y trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo o del lugar en que se presta, bien para establecer limitaciones adicionales tendentes a reforzar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en aquellos casos en que la prolongación en el tiempo por encima de ciertos límites de unas determinadas condiciones de prestación del trabajo pudiera entrañar un riesgo para aquéllos.

El Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, procedió en su momento a tal ordenación, refundiendo y sistematizando en su Título III la hasta entonces dispersa normativa sectorial en la materia. La pérdida de vigencia de las normas sobre jornada y descansos de este Real Decreto a partir del 12 de junio de 1995, de conformidad con la previsión de la disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores, aconseja la aprobación de una nueva norma que mantenga los aspectos tradicionales de la ordenación de la jornada y de los descansos en los sectores y actividades afectados, adecuándolos tanto a las modificaciones experimentadas en la normativa legal general y en las formas y modalidades de prestación de los trabajos, como a la aparición de nuevas realidades laborales necesitadas de un tratamiento específico, así como en general

a una valoración creciente de la importancia de las normas en materia de jornada para una adecuada protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

A tales fines responde la presente norma, que teniendo especialmente en cuenta las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, persigue hacer compatibles las necesidades específicas a que se ha hecho referencia con el respeto del derecho de los trabajadores al descanso y a la limitación de la jornada laboral, de forma que, a través de un régimen de descansos alternativos, las peculiaridades que la norma regula no redunden tanto en una real ampliación de la jornada o en una reducción de los descansos, como en una posibilidad de ordenación más flexible de los mismos de manera adecuada a las características de cada actividad. En dicha adecuación, la norma otorga un valor primordial al papel de la negociación colectiva, en coherencia con el propio tratamiento que la Ley 11/1994, modificadora del Estatuto de los Trabajadores, dio a las normas de jornada y, en general, con las nuevas dimensiones abiertas a dicha negociación tras la reciente reforma de nuestra normativa laboral.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 21 de septiembre de 1995, dispongo:

**CAPÍTULO I.  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.** Objeto y ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto tiene por objeto la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con lo previsto en los artículos 34, apartado 7, 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Lo previsto en el presente Real Decreto será de aplicación, en las actividades y trabajos que en el mismo se contemplan, a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contempladas en su artículo 2 en las que se estará a lo dispuesto en su normativa específica.

Las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables en cuanto no se

opongan a las especiales que en este Real Decreto se establecen.

3. Las disposiciones de los capítulos I, II y IV de este Real Decreto sólo serán de aplicación a los trabajadores mayores de dieciocho años de edad.

#### **Artículo 2.** Regímenes de descanso alternativos.

1. Las reducciones contempladas en este Real Decreto de los descansos entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34, apartado 3, y 37, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores deberán ser compensadas mediante descansos alternativos, de duración no inferior a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los períodos de referencia que en cada caso se señalan, en la forma que se determine mediante acuerdo o pacto.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá autorizar que, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos por las reducciones contempladas en este Real Decreto para los descansos entre jornadas pueda acumularse para su disfrute conjuntamente con las vacaciones anuales. Del mismo modo se podrán acumular las compensaciones contempladas para el medio día del descanso semanal.

Cuando en este Real Decreto se autorice un descanso entre jornadas de duración inferior a diez horas, la posibilidad prevista en el párrafo anterior quedará en todo caso limitada a la acumulación de aquellas horas que resten tras garantizar el disfrute, en los períodos de referencia indicados en cada caso, de un descanso mínimo de diez horas.

2. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este Real Decreto no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en caso de finalización de la relación laboral por causas distintas a las derivadas de la duración del contrato o en el previsto en el párrafo c) del artículo 18.

A tal fin, la aplicación de los regímenes especiales de jornada previstos en este Real Decreto a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporal o a los contratados a tiempo parcial para prestar servicios en trabajos fijos discontinuos, estará condicionada a la posibilidad de disfrute de los descansos compensatorios, dentro de los períodos de referencia establecidos en cada caso, antes de la finalización del contrato o período de actividad.

## **CAPÍTULO AMPLIACIONES DE JORNADA**

### **II.**

## **SECCIÓN IV. TRANSPORTES Y TRABAJO EN EL MAR**

### **Subsección Disposiciones comunes**

#### **I.**

**Artículo 8.** Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

1. Para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

En los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

**Artículo 9.** Descanso entre jornadas y semanal.

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.

#### **Subsección V. Trabajo en el mar.**

**Artículo 15.** Ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en la mar.

1. Las disposiciones contenidas en esta subsección serán de aplicación en el trabajo en la mar a los trabajadores que presten servicios a bordo de los buques y embarcaciones.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no quedará sometido a las normas sobre jornadas previstas en este Real Decreto el capitán o persona que ejerza el mando de la nave, siempre que no venga obligado a montar guardia, que se regirá a estos efectos por las cláusulas de su contrato en cuanto no configuren prestaciones que excedan notoriamente de las que sean usuales en el trabajo en la mar.

**Artículo 16.** Tiempo de trabajo en la mar.

1. Los trabajadores no podrán realizar una jornada total diaria superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias, tanto si el buque se halla en puerto como en la mar, salvo en los siguientes supuestos:

- a. En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.
- b. Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el párrafo a) anterior, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario, la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días.

2. Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria pactada conforme a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los

Trabajadores se compensarán o abonarán según lo establecido en el apartado 1 del artículo 35.

En las embarcaciones dedicadas a la pesca, podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para la liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en convenio colectivo.

**Artículo 17.** Descanso entre jornadas.

1. Se considerará tiempo de descanso en la mar aquel en que el trabajador esté libre de todo servicio.

2. En la marina mercante, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

- a. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas. Este descanso será de doce horas cuando el buque se halle en puerto, considerando como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad, excepto en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga durante escalas de corta duración o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque en que podrá reducirse a un mínimo, salvo fuerza mayor, de ocho horas.
- b. Al organizarse los turnos de guardia en la mar, deberá tenerse presente que los mismos no podrán tener una duración superior a cuatro horas y que a cada guardia sucederá un descanso de ocho horas ininterrumpidas.
- c. En los convenios colectivos se podrá acordar la distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de, al menos, seis horas ininterrumpidas. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

Esta posibilidad no será en ningún caso de aplicación al personal sometido a guardias de mar, para el que se estará siempre a lo dispuesto en el párrafo b) anterior.

3. En las embarcaciones dedicadas a la pesca, el descanso entre jornadas se adecuará a las siguientes normas:

- a. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de seis horas.
- b. Respetando lo establecido en el párrafo anterior, en los convenios colectivos se podrá acordar la

distribución de las horas de descanso en un máximo de dos períodos. En este supuesto, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

4. Las diferencias entre los descansos entre jornadas previstos en este artículo y las doce horas establecidas con carácter general se compensarán en la forma establecida en el artículo 9. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en dicho artículo hasta un máximo de ciento ochenta días.

5. Los ejercicios periódicos tales como lucha contra incendios y abandono que impongan las normas nacionales e internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los tiempos de descanso y no provoquen fatiga.

#### **Artículo 18.** Descanso semanal.

El descanso semanal de día y medio, que podrá computarse en la forma prevista en el artículo 9, se disfrutará teniendo en cuenta las siguientes normas:

- a. El descanso será obligatorio para la totalidad del personal, incluido el capitán o quien ejerza el mando de la nave no sometido al régimen de jornada.
- b. Si al finalizar cada período de embarque no se hubieran disfrutado la totalidad de los días de descanso que correspondan, se acumularán para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación u otras causas, o para su disfrute unido al período de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo.
- c. No obstante y siempre que se garantice en todo caso el disfrute de un día de descanso semanal en los términos previstos en los apartados anteriores, si así se acordará en convenio colectivo, los interesados podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados. Del mismo modo se compensarán aquellos días de descanso no disfrutados cuya acumulación en la forma prevista en el párrafo b) pudiera originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantilla.

**Artículo 18 bis.** Control del tiempo de trabajo en la marina mercante.

1. En los buques dedicados a la marina mercante, deberá colocarse en un lugar fácilmente accesible del buque un cuadro, en el

que figuren los datos contenidos en el modelo normalizado que se incluye en el anexo 1 del presente Real Decreto, redactado en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés, en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren para cada cargo, al menos:

- a. El programa de servicio en la mar y en puerto.
- b. El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso de conformidad con lo establecido en el presente Real Decreto y, en su caso, en el convenio colectivo que resulte de aplicación al buque.

Los datos contenidos en el cuadro deberán actualizarse cuando los cambios en la organización del trabajo a bordo lo hicieran necesario.

2. Deberán llevarse a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso, en los que figuren los datos contenidos en el modelo que se incluye en el anexo II del presente Real Decreto, redactados en el idioma común de trabajo a bordo y en inglés. Los modelos de registros le serán facilitados al trabajador por el capitán o por una persona autorizada por éste.

Los registros serán cumplimentados diariamente por el trabajador y firmados semanalmente por el capitán, o por una persona autorizada por éste, y por el propio trabajador, a quien se entregará mensualmente una copia de su registro.

Los registros estarán sujetos a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. El naviero deberá conservar a disposición de la autoridad laboral el cuadro y los registros de los tres últimos años.

4. Deberá llevarse a bordo, en un lugar fácilmente accesible para la tripulación, un ejemplar de las disposiciones legales y reglamentarias y de los convenios colectivos aplicables al tiempo de trabajo en el buque.

#### **SECCIÓN V. TRABAJOS EN DETERMINADAS CONDICIONES ESPECÍFICAS**

**Artículo 19.** Trabajo a turnos.

1. En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal

previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

2. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

**Artículo 20.** Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás.

La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, siempre que el servicio no pueda realizarse turnándose con otros trabajadores dentro de las horas de la jornada ordinaria, podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, en la forma y mediante la compensación que se establezca por acuerdo o pacto, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

**Artículo 21.** Trabajos en condiciones especiales de aislamiento o lejanía.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán adaptar las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores a las necesidades específicas de aquellas actividades no relacionadas en otras secciones de este capítulo caracterizadas, bien por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, bien por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, computándose los descansos entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de diez horas.

**Artículo 22.** Trabajos en actividades con jornadas fraccionadas.

1. A efectos de lo dispuesto en este artículo, se consideran actividades con jornadas fraccionadas aquellas del sector de servicios que, no excediendo en su duración total de la de la jornada ordinaria pactada, deban, por su propia naturaleza, extenderse de forma

discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, de manera que no resulte posible el disfrute por el trabajador que las realiza de un descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse para las actividades a que se refiere este artículo un descanso mínimo entre jornadas de hasta nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración no inferior a cinco horas.

### **CAPÍTULO III. LIMITACIONES DE JORNADA**

#### **SECCIÓN I. TRABAJOS EXPUESTOS A RIESGOS AMBIENTALES**

**Artículo 23.** Limitación de los tiempos de exposición al riesgo.

1. Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el asesoramiento, en su caso, de los organismos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

3. La limitación o reducción de los tiempos de exposición se circunscribirá a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

**CAPÍTULO  
TRABAJO NOCTURNO**

**IV.**

**Artículo 32.** Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

- a. En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.
- b. Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- c. En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia previsto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Mantenimiento de condiciones más beneficiosas.

Las normas en materia de jornada establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por convenios colectivos y contratos de trabajo o por usos y costumbres locales y

profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en esta norma no se entenderán modificadas por lo dispuesto en la misma, subsistiendo en sus propios términos sin perjuicio de su ulterior modificación en la forma que en cada caso proceda.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada.

Sin perjuicio de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en materia de jornada en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Real Decreto, éstos tendrán derecho a:

- a. Ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
- b. Ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Prohibición del trabajo nocturno en la marina mercante de los trabajadores menores de dieciocho años.

A efectos de la prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años prevista en el apartado 2 del artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Tripulaciones mínimas de seguridad.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.1. de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, la tripulación mínima de seguridad de los buques, determinada por la Dirección General de la Marina Mercante mediante Resolución administrativa, deberá ajustarse a criterios de seguridad, suficiencia y eficiencia.

2. A efectos de lo establecido en el artículo citado en el apartado anterior, la Dirección General de la Marina Mercante, al fijar o revisar la tripulación mínima de seguridad, tendrá en cuenta la necesidad de evitar o reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, así como garantizar un

período de descanso suficiente y limitar la fatiga.

3. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones detecte, al comprobar los registros individuales a los que se hace referencia en el nuevo artículo 18 bis 2, del presente Real Decreto, que se han producido incumplimientos de las disposiciones relativas a las horas de trabajo o de descanso, que pudieran afectar directamente a la seguridad marítima o de la navegación, o en su caso poner de manifiesto la conveniencia de revisar la tripulación mínima de seguridad del buque, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de la Marina Mercante a los efectos oportunos.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.** Mantenimiento de Convenios Colectivos en vigor.

El régimen de ordenación global de las jornadas especiales previstas en este Real Decreto establecido en los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor se mantendrá, con carácter transitorio, hasta la finalización de los efectos temporales de tales convenios.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.** Alcance de la derogación normativa.

Queda derogado el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, excepto lo dispuesto en sus artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales, y cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Habilitación reglamentaria.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en este Real Decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*.

Dado en Madrid a 21 de septiembre de 1995.

- Juan Carlos R. -

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,  
José Antonio Griñán Martínez.

**ANEXO (Introducido por el Real Decreto 525/2002, sobre el control de cumplimiento del Acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar).**

**Acuerdo europeo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar**

**Cláusula 1.**

1. El presente Acuerdo será aplicable a la gente de mar que preste servicio a bordo de buques de navegación marítima, de propiedad pública o privada, registrados en el territorio de cualquier Estado miembro y que se dediquen normalmente a operaciones marítimas comerciales. A efectos del presente Acuerdo, un buque registrado en dos Estados miembros se considerará registrado en el territorio del Estado miembro cuyo pabellón enarbole.

2. En caso de que se planteen dudas a la hora de considerar, a efectos del presente Acuerdo, si un buque es de navegación marítima o si se dedica normalmente a operaciones marítimas comerciales, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente del Estado miembro, previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores y de gente de mar.

**Cláusula 2.**

A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

a) «Horas de trabajo»: el tiempo durante el cual un marino está obligado a prestar servicio por cuenta del buque;

b) «Horas de descanso»: el tiempo no comprendido en las horas de trabajo; en esta expresión no se incluyen las pausas breves;

c) «Gente de mar» o «marinos»: toda persona empleada o contratada, cualquiera que sea su cargo, a bordo de un buque de navegación marítima al cual se aplique el presente Acuerdo;

d) «Armador»: el propietario de un buque o cualquier otra persona física o jurídica, por ejemplo el gestor naval o el fletador con gestión náutica, en quien el armador delegue la responsabilidad de la explotación del buque y que, al asumir esta responsabilidad, acepta hacerse cargo de todos los deberes y responsabilidades correspondientes.

**Cláusula 3.**

Dentro de los límites indicados en la cláusula 5, se fijará bien sea el número máximo de horas de trabajo, que no deberá sobrepasarse en un período determinado, o el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse dentro de un período de tiempo determinado.

**Cláusula 4.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 5, la duración normal del tiempo de trabajo de la gente de mar será, en principio, de ocho horas diarias, con un día de descanso semanal, además de los días de descanso correspondientes a los días festivos oficiales. Los Estados miembros podrán adoptar disposiciones a fin de autorizar o registrar un convenio colectivo que determine el tiempo de trabajo de la gente de mar sobre bases no

menos favorables que las establecidas en la presente cláusula.

**Cláusula 5.**

1. Las horas de trabajo y de descanso estarán sometidas a los límites siguientes:

a) El número máximo de horas de trabajo no excederá de:

b) Catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días; o bien

c) El número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

1.º Diez horas por cada período de veinticuatro horas, ni de 2.º Setenta y siete horas por cada período de siete días.

2. Las horas de descanso podrán distribuirse en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas. El intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

3. Los pases de revista y los ejercicios de lucha contra incendios, salvamento y otros similares que impongan la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los períodos de descanso y no provoquen fatiga.

4. Los marinos que deban permanecer en situación de disponibilidad, por ejemplo por encontrarse desatendida una sala de maquinaria, tendrán derecho a un período de descanso compensatorio adecuado si, por requerirse sus servicios, resultara perturbado su período de descanso.

5. En ausencia de convenio colectivo o laudo arbitral, o si la autoridad competente determina que las disposiciones de un convenio o laudo son insuficientes por lo que respecta a lo dispuesto en los apartados 3 y 4 de la presente cláusula, la autoridad competente adoptará las medidas necesarias para garantizar que los marinos afectados disfruten de un período de descanso suficiente.

6. Siempre que se respeten los principios generales en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, los Estados miembros podrán adoptar en sus legislaciones nacionales disposiciones o procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que prevean dispensas a los límites establecidos en los apartados 1 y 2 de la presente cláusula. Tales dispensas deberán ajustarse, en la medida de lo posible, a las normas establecidas, pero podrán tener en cuenta períodos de permiso más frecuentes o más largos o la concesión de permisos compensatorios a los marinos que realizan guardias o que trabajan a bordo de buques que efectúen travesías de corta duración.

7. Deberá colocarse en un lugar fácilmente accesible un tablón en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren para cada cargo, al menos:

a) El programa de servicio en alta mar y en puerto, y

b) El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso establecidos en las leyes, reglamentos o convenios colectivos vigentes en los Estados miembros.

8. El tablón al que se hace referencia en el apartado 7 de la presente cláusula deberá ajustarse a un modelo normalizado y estar redactado en la lengua o lenguas de trabajo a bordo y en inglés.

**Cláusula 6.**

No podrán realizar trabajos de noche los marinos menores de dieciocho años. A efectos de la presente cláusula, se entenderá por «noche» un período de al menos nueve horas consecutivas, que comprenda el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. La aplicación de la presente disposición no será necesaria en los casos en que pueda verse afectada la eficacia de la formación que, de acuerdo con los programas y planes establecidos, se imparta a los marinos de entre dieciséis y dieciocho años de edad.

**Cláusula 7.**

1. El capitán de un buque podrá exigir que un marino preste servicio durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.  
2. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 de la presente cláusula, el capitán podrá suspender los horarios normales de trabajo o descanso y exigir que un marino preste servicio el tiempo necesario hasta que se haya restablecido la normalidad.  
3. Tan pronto como sea posible, una vez restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso disfrute de un período compensatorio de descanso adecuado.

**Cláusula 8.**

1. Deberán llevarse registros de las horas diarias de trabajo o de las horas diarias de descanso de la gente de mar a fin de permitir el control del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la cláusula 5. Los marinos recibirán una copia de los registros que les incumban rubricada por el capitán, o por una persona autorizada por éste, y por ellos mismos.  
2. Deberán determinarse los procedimientos que habrán de seguirse para llevar estos registros a bordo, así como los intervalos con que deberá consignarse la información. El modelo para el registro de las horas de trabajo o de descanso de la gente de mar deberá establecerse tomando en consideración la normativa internacional vigente y deberá redactarse en la lengua o lenguas previstas en el apartado 8 de la cláusula 5.  
3. Se deberá conservar a bordo, en un lugar fácilmente accesible a la tripulación, un ejemplar de las disposiciones pertinentes de la legislación nacional relativas al presente Acuerdo, así como de los convenios colectivos aplicables.

**Cláusula 9.**

Los registros a los que se hace referencia en la cláusula 8 deberán ser inspeccionados y aprobados a intervalos apropiados, con el fin de garantizar que se cumplen las disposiciones en

materia de horas de trabajo y de descanso adoptadas en aplicación del presente Acuerdo.

**Cláusula 10.**

1. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación se tendrá en cuenta la necesidad de evitar o de reducir al mínimo, en la medida de lo posible, el exceso de horas de trabajo, de garantizar un período de descanso suficiente y de limitar la fatiga.  
2. Si los registros u otras pruebas indican que se han infringido las disposiciones relativas a las horas de trabajo o de descanso, se adoptarán las medidas necesarias para evitar futuras infracciones, incluida, en su caso, la revisión de la dotación del buque.  
3. Todo buque al que se aplique el presente Acuerdo deberá contar con una dotación suficiente, segura y eficiente, con arreglo a lo dispuesto en el documento que especifica la dotación mínima de seguridad o en un documento equivalente emitido por la autoridad competente.

**Cláusula 11.**

No podrán prestar servicios a bordo de buques los menores de dieciséis años.

**Cláusula 12.**

El armador deberá asegurarse de que el capitán dispone de todos los recursos necesarios, incluida una dotación suficiente, que permitan el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Acuerdo. El capitán deberá adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que se cumplen las condiciones relativas a las horas de trabajo y de descanso de la gente de mar establecidas en el presente Acuerdo.

**Cláusula 13.**

1. Todos los marinos deberán estar en posesión de un certificado que acredite su capacidad para realizar las tareas para las cuales han sido empleados a bordo. La naturaleza de los controles médicos a los que deberán someterse los marinos, así como los detalles que deberán figurar en los certificados médicos, se establecerán previa consulta con las organizaciones interesadas de armadores y de gente de mar. Todos los marinos deberán someterse a controles médicos periódicos. Los marinos que realicen guardias y sufran problemas de salud debidos, según certificación médica, al trabajo nocturno deberán, si es posible, ser transferidos a un puesto de día apropiado.  
2. Los controles médicos a los que se hace referencia en apartado 1 de la presente cláusula deberán efectuarse gratuitamente y respetando el secreto médico. Podrán llevarse a cabo en el marco de los sistemas nacionales de salud.

**Cláusula 14.**

Los armadores facilitarán a las autoridades nacionales competentes, a petición de éstas, información sobre los marinos que realizan guardias y demás trabajadores de noche.

**Cláusula 15.**

Los marinos disfrutarán de una protección en materia de salud y seguridad adaptada a la naturaleza de su trabajo. Los marinos que trabajen de día o de noche dispondrán de servicios y de equipos de prevención y protección equivalentes en materia de salud y seguridad.

**Cláusula 16.**

Todo marino disfrutará de permisos anuales remunerados de al menos cuatro semanas al año, o de permisos de duración proporcional para los períodos de empleo de menos de un año, con arreglo a las condiciones de devengo y concesión de estos permisos establecidas en las legislaciones y prácticas nacionales.

El período mínimo de permiso anual remunerado no podrá ser sustituido por una indemnización compensatoria, a menos que la relación laboral haya llegado a su término.

## ANEXO I

### MODELO DE CUADRO EN EL QUE SE INDICA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO <sup>(1)</sup> MODEL FORMAT FOR TABLE OF SHIPBOARD WORKING ARRANGEMENTS <sup>(1)</sup>

Nombre del buque / Name of ship: \_\_\_\_\_ Pabellón / Flag of ship: \_\_\_\_\_ Número OMI (si lo hay) / IMO number (if any): \_\_\_\_\_

Última versión del cuadro / Latest update of table: \_\_\_\_\_  
página ( ) de ( ) / ( ) of ( ) pages

El número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso se determinará según lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, promulgado con arreglo a lo previsto en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y a la dotación de los buques de la OIT, 1996 (Convenio 180) y en todo convenio colectivo registrado o autorizado conforme a dicho Convenio y el Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, modificado (Convenio de Formación) <sup>(2)</sup> / The maximum hours of work or minimum hours of rest are applicable in accordance with Royal Decree 1561/1995, of 21 september, on special working hours, as amended by Royal Decree 285/2002, of the day 22 month 3, issued in conformity with ILO's Seafarer's Hours of Work and the Manning of Ships Convention 1996 (No 180) and with any applicable collective agreement registered or authorised in accordance with that Convention and with the International Convention on standards of training, certification and watchkeeping for seafarers, 1978, as amended, (STCW Convention) <sup>(2)</sup>.

Número máximo de horas de trabajo o número mínimo de horas de descanso <sup>(3)</sup> / Maximum hours of work or minimum hours of rest <sup>(3)</sup>: \_\_\_\_\_

Otras prescripciones / Other requirements: \_\_\_\_\_

Puesto / cargo <sup>(4)</sup> Position / rank <sup>(4)</sup>	Horas diarias de trabajo previstas en la mar Scheduled daily work hours at sea		Horas diarias de trabajo previstas en puerto Scheduled daily work hours in port		Observaciones Comments	Número total de horas diarias de trabajo / descanso Total daily work / rest hours	
	Guardia (de-a) Watchkeeping (from-to)	Cometidos distintos de la guardia (de-a) <sup>(5)</sup> Non-Watchkeeping duties (from-to) <sup>(5)</sup>	Guardia (de-a) Watchkeeping (from-to)	Cometidos distintos de la guardia (de-a) <sup>(5)</sup> Non-Watchkeeping duties (from-to) <sup>(5)</sup>		En la mar At sea	En puerto In port

Firma del capitán / Signature of the master: \_\_\_\_\_

- (1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés / The terms used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English  
(2) Véanse al dorso extractos del Convenio 180 de la OIT y del Convenio de Formación / See overleaf for selected extracts from ILO Convention No 180 and the STCW Convention.

- (3) Táchese lo que no proceda / Delete as applicable.
- (4) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento / For those position/ranks than are also listed in the ship's safe maining document the terminology used should be the same as in that document.
- (5) Para el personal de guardia, la sección de observaciones puede utilizarse para indicar el número de horas que se prevé dedicar a tareas no programadas, las cuales se harán constar en la columna del número total de horas de trabajo diarias correspondiente / For watchkeeping personnel, the comment section may be used to indicate the anticipated number of hours to be devoted to unscheduled work and any such hours should be included in the appropriate total daily work hours.

ANEXO II

MODELO DE REGISTRO DE LAS HORAS DE TRABAJO O DESCANSO DE LOS TRABAJADORES A BORDO DE BUQUES DEDICADOS A LA MARINA MERCANTE (1)  
 MODEL FORMAT FOR RECORD OF HOURS OF WORK OR HOURS OF REST OF SEAFARERS WORKING ON BOARD SHIPS ENGAGED IN COMMERCIAL MARITIME OPERATIONS (1)

Página 1 de 2 / Pag. 1 of 2

Nombre del buque / Name of ship: \_\_\_\_\_ Número OMI (si lo hay) / IMO number (if any): \_\_\_\_\_ Pabellón del buque / Flag of ship: \_\_\_\_\_

Marino (nombre y apellidos) / Seafarer (full name): \_\_\_\_\_ Puesto/cargo / Position/rank (2): \_\_\_\_\_

Mes y año / Month and year: \_\_\_\_\_

Personal de guardia / Watchkeeper (3): si / yes  no / no

Registro de las horas de trabajo/descanso / Record of hours of work/rest (4)

Indíquense los períodos de trabajo o descanso, según proceda, mediante una "X", o una línea o flecha continua / Please mark periods of work or rest, as applicable, with X, or using a continuous line or arrow.

RELLÉNESE EL CUADRO QUE FIGURA AL DORSO  
 COMPLETE THE TABLE ON THE REVERSE SIDE

Este buque está sujeto a las siguientes leyes, reglamentaciones y convenios colectivos nacionales relativos a los límites de las horas de trabajo o períodos de descanso / The following national laws, regulations and/or collective agreements governing limitations on working hours or minimum rest periods apply to this ship: \_\_\_\_\_

Certifico que el presente documento registra de forma fidedigna las horas de trabajo o de descanso del interesado / I agree that this record is in an accurate reflection of the hours of work or rest of the seafarer concerned.

Nombre y apellidos del capitán o de la persona autorizada a firmar el registro / Name of master or person authorised by master to sign this record \_\_\_\_\_

El presente registro se firmará semanalmente / This record will be signed weekly

Firma del capitán o persona autorizada / Signature of master or authorised person:

Firma del marino / Signature of seafarer:

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

Semana (de-a):  
 Week (from-to)  
 \_\_\_\_\_

El marino recibirá mensualmente una copia del presente registro / A copy of this record is to be given to the seafarer monthly

El presente documento estará sujeto a las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de la legislación laboral que corresponden en España a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto a los buques españoles y a la Administración Marítima española respecto a los buques extranjeros. / In Spain this form is subject to examination and endorsement under procedures established by the Spanish Labour and Social Security Inspectorate with regard to the Spanish ships and by the Spanish Maritime Administration with regard to the foreign ships.

- 
- (1) Los términos utilizados en el presente modelo figurarán en el idioma común de trabajo del buque y en inglés/ The terms used in this model table are to appear in the common working language of the ship and in English.
  - (2) Para los puestos/cargos que figuran también en el documento relativo a la tripulación mínima de seguridad del buque, utilícese la misma terminología que en dicho documento / For those positions/ranks that are also listed in the ship's safe manning document, the terminology used should be the same as in that document.
  - (3) Márquese  en la casilla correspondiente / Tick as appropriate.
  - (4) Táchese lo que no proceda / Delete as appropriate.



## **EXTRACTOS DEL CONVENIO 180 DE LA OIT Y DEL CONVENIO PARA LA FORMACION, TITULACION Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR**

### **SELECTED TEXTS FROM ILO CONVENTION No 180 AND THE STCW CONVENTIONS**

Convenio 180 de la OIT / ILO Convention No 180

#### *Apartado 1 del artículo 5 / Article 5.1.*

Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de: i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni ii) 72 horas por cada período de siete días; o bien b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a: i) diez horas por cada período de 24 horas, ni ii) 77 horas por cada período de siete días. / The limits on hours of work or rest shall be as follows: (a) maximum hours of work shall not exceed: (i) 14 hours in any 24-hour period; and (ii) 72 hours in any seven-day period, or (b) minimum hours of rest shall not be less than: (i) 10 hours in any 24-hour period, and (ii) 77 hours in any seven-day period.

#### *Apartado 2 del artículo 5 / Article 5.2.*

Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas. / Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

#### *Apartado 6 del artículo 5 / Article 5.6.*

Las disposiciones de los apartados 1 y 2 del presente artículo no impedirán que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración. / Nothing in paragraphs 1 and 2 shall prevent the Member from having national laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorise or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the standards set out but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

#### *Apartado 1 del artículo 7 / Article 7.1.*

Ninguna disposición del presente Convenio se interpretará en menoscabo del derecho del capitán de un buque a exigir que un marino efectúe las horas de trabajo necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar. / Nothing in this Convention shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to the other ships or persons in distress at sea.

### ***Apartado 3 del artículo 7 / Article 7.3***

Tan pronto como sea posible después de restablecida la normalidad, el capitán deberá velar por que se conceda a todo marino que haya trabajado durante su horario de descanso un período adecuado de descanso. / As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

#### **Convenio de Formación / STCW Convention**

##### *Sección A-VIII/1 del Código de Formación (obligatoria) / Section A-VIII/1 of the STCW Code (Mandatory)*

1. Toda persona a la que se hayan asignado tareas como oficial encargado de una guardia o como marinero que forme parte de la misma tendrá, como mínimo, 10 horas de descanso en todo período de 24 horas / All persons who are assigned duty as officer in charge of a watch or seafarer on watch shall be provided with a minimum of 10 hour's rest in any 24-hour period.

2. Los descansos podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales habrá de tener un mínimo de 6 horas de duración / The hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length.

3. Las prescripciones relativas a los períodos de descanso que se indican en los apartados 1 y 2 no habrán de mantenerse durante una emergencia, un ejercicio o en otra situación operacional imperativa. / The requirements for rest periods laid down in paragraphs 1 and 2 need not be maintained in the case of an emergency or drill or in other overriding operational contions.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 y 2, el período mínimo de diez horas puede reducirse a seis horas, a condición de que tal reducción no se aplique durante más de dos días y que se concedan al menos setenta horas de descanso en cada período de siete días / Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2, the minimum period of 10 hours may be reduced to not less than 6 consecutive hours provided that any such reduction shall not extend beyond two days and not less than 70 hours of rest are provided each seven-day period.

5. Las administraciones exigirán que los avisos correspondientes a los períodos de guardia se coloquen en lugares fácilmente accesibles. / Administrations shall require that watch schedules be posted where they are easily accesible.

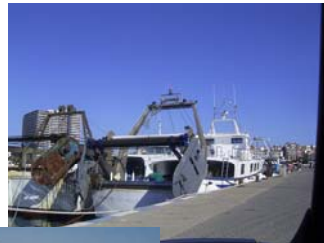
*Sección B-VIII/1 del Código de Formación (orientación) / Section B-VIII/1 of the STCW Code (Guidance)*

3. Al aplicar las prescripciones de la regla VIII/1, se tendrá en cuenta los puntos siguientes: / In applying Regulation VIII/1, the following should be taken into account:

- 1) las disposiciones para evitar la fatiga garantizarán que el total de horas trabajadas no sea excesivo o irrazonable. En particular, los períodos de descanso mínimo especificados en la sección A-VIII/1 no deberán entenderse en el sentido de que las demás horas se puedan dedicar a la guardia o a otros servicios; / provisions made to prevent fatigue should ensure that excessive or unreasonable overall working hours are not undertaken. In particular, the minimum rest periods specified in Section A-VIII/1 should not be interpreted as implying that all other hours may be devoted to watchkeeping or other duties;
- 2) la frecuencia y la duración de los períodos de vacaciones, y la concesión compensatoria de días libre son factores concretos que contribuyen a evitar que se acumule la fatiga; / that the frequency and length of leave periods, and the granting of compensatory leave, are material factors in preventing fatigue from building up over a period of time;
- 3) las disposiciones podrán alterarse en el caso de buques dedicados a viajes cortos a condición de que se establezcan procedimientos especiales de seguridad / the provision may be varied for ships on short sea voyages, provided special safety arrangements are put in place.

# REAL DECRETO 1311/2007, de 5 de octubre

por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.





## **REAL DECRETO 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.**

El apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por el Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, faculta al Gobierno para reducir por decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y previo informe de los correspondientes sindicatos, la edad mínima para causar la pensión de jubilación en aquellas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en las que se acusen elevados índices de morbilidad o siniestralidad, así como en aquellas otras cuya realización implique una continua separación familiar y alejamiento del hogar.

Esta reducción se debía efectuar mediante el establecimiento de unos coeficientes aplicables al tiempo de trabajo efectivamente realizado en las citadas actividades que hicieran posible en cada caso, una vez cumplidos los demás requisitos legales, la percepción de la pensión con anterioridad al cumplimiento de la edad exigida con carácter general.

El establecimiento inicial de los citados coeficientes se llevó a cabo mediante el Decreto 2309/1970, de 23 de julio, y aquellos fueron modificados por la disposición adicional octava del Real Decreto 863/1990, de 6 de julio, que dio nueva redacción a los apartados A) y B) del artículo 1 del Decreto 2309/1970, de 23 de julio.

El anterior decreto fue derogado por el Real Decreto 2390/2004, de 30 de diciembre, sobre reducción de la edad mínima para causar pensión de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Si bien a través del citado real decreto se actualizaron principalmente los coeficientes reductores aplicables a la pesca, incluyéndose asimismo nuevos colectivos hasta ese momento excluidos, mediante este real decreto se cambia el criterio hasta ahora establecido para la atribución de los coeficientes reductores en la Marina Mercante.

Dicho criterio se ha mantenido inalterable desde el establecimiento inicial de los coeficientes reductores en relación con la Marina Mercante y se basaba en aplicar un coeficiente u otro en función de que un buque navegase por una zona de navegación determinada. Estas zonas de navegación se encuentran reguladas en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, de 20 de mayo de 1969.



Debido a que han transcurrido casi cuarenta años desde la aprobación de la citada ordenanza, puede concluirse que el citado criterio se encuentra desfasado y en desuso, lo que hace aconsejable sustituirlo por otro mucho más acorde con la realidad actual.

A esta finalidad obedece este real decreto, que sustituye como criterio para aplicar un determinado coeficiente reductor en la Marina Mercante, el de la zona de navegación, por otro criterio basado en el tipo de buque en el que los trabajadores prestan sus servicios.

Con este nuevo sistema se consigue tanto una simplificación administrativa, al no tener que comprobarse por cada embarque realizado la zona de navegación correspondiente, lo que conlleva la supresión de determinados documentos, como dotar al sistema de una mayor seguridad jurídica al aplicarse a un mismo buque siempre el mismo coeficiente reductor, con independencia de las navegaciones efectuadas.

Por otro lado, se logra unificar los criterios en orden a la aplicación de los coeficientes reductores en tanto que, también para su aplicación en las actividades de pesca, se atiende al tipo de embarcación en que se prestan los servicios.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 5 de octubre de 2007,

## **DISPONGO :**

### **CAPÍTULO I**

Actividades que determinan la reducción de la edad mínima de jubilación y coeficientes aplicables a ellas

#### **Artículo 1. Coeficientes reductores.**

La edad mínima establecida para la percepción de la pensión de jubilación en el artículo 37.3 del texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por el Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, será reducida para las actividades que se señalan a continuación mediante la aplicación de la siguiente escala de coeficientes reductores:

**a) Marina Mercante. Trabajos a bordo de los siguientes tipos de embarcaciones:**

**1.º Petroleros, gaseros, quimiqueros, buques «Supply» y buques del Instituto Social de la Marina: 0,40.**

**2.º Buques de carga, remolcadores de altura, plataformas petrolíferas y de gas, buques de investigación oceanográfica y pesquera, embarcaciones y buques de salvamento y lucha contra la contaminación: 0,35.**

**3.º Buques mixtos de carga y pasaje: 0,30.**

**4.º Buques de pasaje de más de 1.500 arqueos brutos (GT) y embarcaciones de tráfico interior de puertos, excepto embarcaciones menores de pasaje de tráfico interior de puertos: 0,25.**

**5.º Buques de pasaje de hasta 1.500 arqueos brutos (GT) y embarcaciones menores de pasaje de tráfico interior de puertos: 0,20.**

**b) Pesca. Trabajos de cualquier naturaleza a bordo de los siguientes tipos de embarcaciones:**

**1.º Congeladores, bacaladeros y parejas de bacaladeros, balleneros: 0,40.**

**2.º Arrastreros de más de 250 toneladas de registro bruto (TRB): 0,35.**

**3.º Embarcaciones pesqueras mayores de 150 toneladas de registro bruto (TRB), no incluidas en los grupos anteriores: 0,30.**

**4.º Embarcaciones pesqueras de más de 10 y hasta 150 toneladas de registro bruto (TRB), no incluidas en los grupos anteriores: 0,25.**

**5.º Embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto (TRB): 0,15.**

**c) Estibadores portuarios. Trabajos correspondientes a las actividades que integran el servicio portuario básico de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías, relacionadas en el artículo 85.1 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestación de servicios de los puertos de interés general, o en el correspondiente de la legislación vigente en cada momento: 0,30.**

A los efectos previstos en este real decreto se considera estibador portuario al trabajador que preste sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de una empresa estibadora, así como al que preste sus servicios a través de una sociedad estatal de estiba y desestiba, o entidad que la sustituya, de acuerdo con el artículo 2.1.h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o al definido como tal en la legislación vigente en el período correspondiente, cuando realice los trabajos especificados en el párrafo anterior.



*d) Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas. Trabajos correspondientes a las actividades de marisqueo, recogida de percebes y recogida de algas: 0,10.*

**Artículo 2. Períodos y actividades computables para la aplicación de los coeficientes reductores y medios de prueba.**

1. Únicamente darán derecho a la aplicación de los coeficientes reductores establecidos en el artículo anterior los períodos de vida laboral que impliquen un trabajo efectivo en cada una de las actividades mencionadas en aquél. Asimismo, se considerarán incluidos en dichos períodos de vida laboral los períodos de desembarco debidos a enfermedad y accidente, así como vacaciones, permisos u otras licencias retribuidas que procedan de conformidad con lo establecido en la legislación laboral aplicable.

2. La prueba de los servicios profesionales que determinan la reducción de la edad mínima para causar la pensión de jubilación se efectuará mediante los documentos de afiliación, altas, bajas y cotización, los historiales de navegación del personal titulado, las libretas marítimas, los roles y, en defecto de la documentación anterior, las certificaciones de la autoridad marítima competente, cuando proceda, o, en el caso de los mariscadores, percebeiros y recogedores de algas, mediante el permiso expedido por la comunidad autónoma correspondiente.

**CAPÍTULO II**

Cálculo del período de reducción de la edad mínima de jubilación

**Artículo 3. Cómputo de bonificaciones.**

1. El cómputo de las bonificaciones se efectuará totalizando para cada trabajador los períodos de su vida laboral que dan derecho a la aplicación de coeficientes reductores de edad, agrupados por actividades de idéntico coeficiente. El total de días acreditados en cada grupo de idéntico coeficiente se dividirá por 365. Las fracciones de año que excedan de 100 días en cada grupo se considerarán como un año completo. Las fracciones de año inferiores a 100 días en un determinado grupo se acumularán al período de tiempo acreditado en el grupo con el coeficiente inmediatamente inferior y, de no existir éste, se despreciarán.

2. El producto o la suma de los productos parciales obtenidos multiplicando los años de trabajo por el coeficiente respectivo de cada grupo, con el tope máximo de 10 unidades, será el número de años o fracción de año en que será reducida la edad mínima exigida para causar derecho a la pensión de jubilación en el artículo 37.3 del texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21



de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por el Decreto 2864/1974, de 30 de agosto.

#### **Artículo 4. Cambios de actividad.**

En los casos de cambio de actividad, regulados en el artículo 59 del Reglamento general de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, aprobado por el Decreto 1867/1970, de 9 de julio, la entidad gestora que reconozca la pensión de jubilación aplicará a los trabajadores que hubiesen prestado anteriormente servicios en actividades incluidas en el campo de aplicación de este régimen especial la reducción de edad que por razón de aquellos hubiese de efectuarse.

#### **Artículo 5. Trabajos a bordo de embarcaciones extranjeras.**

1. El tiempo servido por marinos españoles a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que exista instrumento internacional de Seguridad Social aplicable a los trabajadores del mar será tenido en cuenta a los efectos de reducción de la edad de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, si se acreditara de forma suficiente, únicamente si la pensión de jubilación correspondiente a cargo de la Seguridad Social española se calcula totalizando los períodos asegurados en España y los acreditados a efectos de Seguridad Social en el país con el que exista instrumento internacional de Seguridad Social.

En el supuesto de que la pensión de jubilación se calcule aplicando exclusivamente la legislación interna española, por no ser necesario para alcanzar el derecho a la pensión acudir a los periodos acreditados a efectos de Seguridad Social en otro país con el que exista instrumento internacional de Seguridad Social, los períodos servidos en las embarcaciones extranjeras y acreditados a efectos de Seguridad Social en el respectivo país sólo serán tenidos en cuenta a los efectos de reducción de la edad de jubilación si durante ellos se mantuvo la cotización a la Seguridad Social española mediante la suscripción de un convenio especial.

2. El tiempo servido por marinos españoles a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que no exista instrumento internacional de Seguridad Social aplicable a los trabajadores del mar será tenido en cuenta a los efectos de reducción de la edad de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, si se acreditara de forma suficiente, siempre que dichos trabajadores tengan suscrito durante dicho período un convenio especial con el Instituto Social de la Marina.

#### **Artículo 6. Consideración como cotizado del tiempo de reducción.**

*Legislación Laboral; REAL DECRETO 1311/2007. Nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*



El período de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador, de conformidad con lo establecido en los artículos anteriores, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión.

**Disposición adicional única. Elaboración de un plan de medios.**

Con la finalidad de obtener una simplificación y agilización en la prueba de los trabajos efectivamente realizados que dan derecho a la aplicación del correspondiente coeficiente reductor, se autoriza al Instituto Social de la Marina para que en el plazo de un año, a contar desde la publicación de este real decreto, proceda a la elaboración de un plan de implantación de los medios necesarios para conseguir la informatización de los datos contenidos en los documentos probatorios justificativos de los trabajos realizados.

**Disposición transitoria primera. Períodos de embarque en buques pesqueros correspondientes a los años anteriores a 1966.**

Para los períodos de embarque en buques pesqueros correspondientes a los años anteriores a 1966, los límites de tonelaje establecidos en el artículo 1.b)3.º serán los siguientes:

- a) Período hasta 1959 inclusive: Embarcaciones mayores de 80 toneladas de registro bruto (TRB).
- b) Período de 1960 a 1965, ambos inclusive: Embarcaciones mayores de 100 toneladas de registro bruto (TRB).

**Disposición transitoria segunda. Actividades de estiba y desestiba desarrolladas con anterioridad al 2 de marzo de 1995.**

Para las actividades de estiba y desestiba desarrolladas con anterioridad al 2 de marzo de 1995, únicamente se reconocerán coeficientes reductores de la edad de jubilación cuando se acrediten trabajos correspondientes a las categorías profesionales de: capataces generales, capataces de operaciones, jefes de grupo, amaneros, maquinilleros, gruistas, conductores, estibadores, gabarreros, osteros, escaladores, clasificadores, arrumbadores y arrastradores de pescado. El coeficiente reductor a aplicar será del 0,30.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y, expresamente, el Real Decreto 2390/2004, de 30 de diciembre, sobre reducción de la edad mínima para causar pensión de



jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

**Disposición final primera. Título competencial.**

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.17.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la Seguridad Social.

**Disposición final segunda. Desarrollo normativo.**

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las normas de aplicación y desarrollo de lo dispuesto en este real decreto.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

El presente real decreto entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



## EJEMPLO DE CÁLCULO DE LA APLICACIÓN DE LOS COEFICIENTES REDUCTORES PARA LA EDAD DE JUBILACIÓN

*Para realizar el cómputo de bonificaciones debemos acudir a las normas recogidas en el artículo 3:*

### “Artículo 3. Cómputo de Bonificaciones.

1. El cómputo de las bonificaciones se efectuará totalizando para cada trabajador los períodos de su vida laboral que dan derecho a la aplicación de coeficientes reductores de edad, agrupados por actividades de idéntico coeficiente. El total de días acreditados en cada grupo de idéntico coeficiente se dividirá por 365. Las fracciones de año que excedan de 100 días en cada grupo se considerarán como un año completo. Las fracciones de año inferiores a 100 días en un determinado grupo se acumularán al período de tiempo acreditado en el grupo con el coeficiente inmediatamente inferior y, de no existir éste, se despreciarán.

2. El producto o la suma de los productos parciales obtenidos multiplicando los años de trabajo por el coeficiente respectivo de cada grupo, con el tope máximo de 10 unidades, será el número de años o fracción de año en que será reducida la edad mínima exigida para causar derecho a la pensión de jubilación en el artículo 37.3 del Texto Refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por el Decreto 2864/1974, de 30 de agosto. “

**Ejemplo:** Juan Marinero ha estado trabajando los siguientes periodos en los buques que se especifican:

- 1.- 900 días en un buque Petrolero. [Pertenece al Grupo a) 1º del cuadro: coeficiente 0,40].
- 2.- 790 días en un buque mixto de carga y pasaje. [Pertenece al Grupo a) 3º del cuadro: coeficiente 0,30].
- 3.- 2.900 días en una embarcación pesquera de más de 100 toneladas de registro bruto. [Pertenece al Grupo b) 4º del cuadro: coeficiente: 0,25].

1.- El primer periodo se calcularía de la siguiente manera:

$900 \text{ días} / 365 = 2,465$ ; tendríamos 2 años completos y un resto que supera el límite de 100 días, por lo que tendremos que valorar este resto como un año completo.

(Para determinar a cuantos días corresponde el resto que nos sale de la anterior operación podemos acudir a una “regla de tres”: Si  $1=365$  entonces  $0,465=X$ , luego  $X=365 \times 0,465$ ;  $X=169,725$  días).

(O más fácil todavía, teniendo en cuenta que tenemos 2 años, es decir, 730 días, sería  $900-730 = 170$  días)

En el primer periodo tendríamos **3 años**, que multiplicados por el coeficiente correspondiente nos da un **resultado de 1,2 años**.

2.- El segundo periodo se calcularía de la siguiente manera:

$790 \text{ días} / 365 = 2,164$ ; tendríamos 2 años completos y un resto que no supera el límite de 100 días (restan 60 días), por lo que siguiendo el artículo 3 deberíamos añadir la fracción resultante a al período de tiempo acreditado en el grupo con el coeficiente inmediatamente inferior, es decir, al período correspondiente al Grupo b) 4º de la tabla.



En el segundo período tendríamos **2 años**, que multiplicados por el coeficiente correspondiente nos da un **resultado de 0,5**.

3.- El tercer período se calcularía de la siguiente manera:

2.900 días + 60 días del segundo período que nos habían sobrado son en total 2.960 días.

2.960 días / 365 = 8,109; tendríamos 8 años completos y un resto que no supera el límite de los 100 días (restan 40), por lo que siguiendo las reglas del artículo 3 deberíamos sumarlo al período de tiempo acreditado en el grupo con el coeficiente inmediatamente inferior, y como no hay ningún otro período, este resto se despreciaría.

En el tercer período tendríamos **8 años**, que multiplicados por el coeficiente correspondiente nos da un **resultado de 2**.

A continuación debemos sumar los productos parciales obtenidos como resultados de los tres períodos:

$$1,2 + 0,5 + 2 = 3,7$$

Así, **3,7 años**, o lo que es lo mismo 3 años, 8 meses y 12 días es el tiempo en que será reducida la edad mínima exigida para causar derecho a la pensión de jubilación para el trabajador Juan Marinero.

## Observaciones

- Los periodos de reducción de la edad de jubilación obtenidos de la aplicación de **los Coeficientes Reductores**, también sirven a efectos de **completar los 35 años de cotización** necesarios para tener el **100% de la Pensión**.
- Es muy importante tener en cuenta que **la aplicación** de los Coeficientes Reductores solo se produce **si se accede a la Jubilación antes de los 65 años**, en caso contrario se **pierden los derechos** a los que hacemos mención.

1

**CUADRO 1: Coeficientes reductores a aplicar dependiendo del tipo de actividad y tipo de buque/tipo de trabajo.**

Tipo de actividad	Tipo de buque / Tipo de trabajo	Coeficiente reductor
a) Marina Mercante	1º Petroleros, gaseros, quimiqueros, buques «Supply» y buques del Instituto Social de la Marina.	0,40
	2º Buques de carga, remolcadores de altura, plataformas petrolíferas y de gas, buques de investigación oceanográfica y pesquera, embarcaciones y buques de salvamento y lucha contra la contaminación.	0,35
	3º Buques mixtos de carga y pasaje.	0,30
	4º Buques de pasaje de más de 1.500 arqueo bruto (GT) y embarcaciones de tráfico interior de puertos, excepto embarcaciones menores de pasaje de tráfico interior de puertos.	0,25
	5º Buques de pasaje de hasta 1.500 arqueo bruto (GT) y embarcaciones menores de pasaje de tráfico interior de puertos.	0,20
b) Pesca	1º Congeladores, bacaladeros y parejas de bacaladeros, balleneros.	0,40
	2º Arrastreros de más de 250 toneladas de registro bruto (TRB).	0,35
	3º Embarcaciones pesqueras mayores de 150 toneladas de registro bruto (TRB), no incluidas en los grupos anteriores.	0,30
	4º Embarcaciones pesqueras de más de 10 y hasta 150 toneladas de registro bruto (TRB), no incluidas en los grupos anteriores.	0,25
	5º Embarcaciones pesqueras de hasta 10 toneladas de registro bruto (TRB).	0,15
c) Estibadores portuarios. *	Trabajos correspondientes a las actividades que integran el servicio portuario básico de carga, estiba, desestiba, descarga y transbordo de mercancías, relacionadas en el artículo 85.1 de la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de Régimen Económico y de Prestación de Servicios de los Puertos de Interés General, o en el correspondiente de la legislación vigente en cada momento.	0,30
d) Mariscadores, percebeiros y recogedores de algas	Trabajos correspondientes a las actividades de marisqueo, recogida de percebes y recogida de algas.	0,10

\* NOTA: A los efectos previstos en el Real Decreto 1311/2007, se considera estibador portuario al trabajador que preste sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de una empresa estibadora, así como al que preste sus servicios a través de una sociedad estatal de estiba y desestiba, o entidad que la sustituya, de acuerdo con el artículo 2.1.h) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o al definido como tal en la legislación vigente en el período correspondiente, cuando realice los trabajos especificados en el párrafo anterior.

**Legislación Laboral; REAL DECRETO 1311/2007. Nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.**

## DIRECCIONES DE CGT

---

### FEDERACIONES LOCALES DE CGT POBLACIONES RELACIONADAS CON LA MAR

#### A CORUÑA

c/Simón Bolívar 89, bajo (Pol. Los Rosales) - A Coruña 15011 Tel. 981 12 84 77 - Fax 981 12 84 77  
coruna@cgtagalicia.org

#### ALGECIRAS

C/Rafael de Muro, 10 3ª pta. Nº-6 - Cádiz 11201 Tel. 956 66 86 31 - Fax 956 66 37 53 cgtcampogibraltar@cgt.es

#### ALICANTE

c/José Reus García, 3, entpta. Dcha - Alicante 03010 Tel. 965 17 92 99 - Fax 96 517 07 17 alacant@cgt.es

#### ALMERÍA

c/Javier Sanz 14, 3º izd. - Almería 04004 Tel. 950 27 22 26 - Fax 950 26 30 45 cgtalmeria@gmail.com

#### ALMUÑECAR

c/Arcos del Ingenio 11 - Granada 18690 Tel. 958 82 48 24 - Fax 958 82 48 24

#### BADALONA-BARCELONÉS NORD

c/Alfonso XII, 109 - Barcelona 08912 Tel. 93 383 18 03 - Fax 93 383 18 03 cgt\_bn@yahoo.es

#### BARCELONA

c/Vía Laietana 18,9º - Barcelona 08002 Tel. 93 310 33 62 - Fax 93 310 70 80 flbcn@cgtbarcelona.org

#### BENIDORM

C./Ruzafa (Glorieta el Carrasco), 13, Bloq. II. Local 24 A-1 - Alicante 03501 Tel. 96 680 65 80 - Fax 96 680 65 80  
cgtbenidorm@cgtpv.org

#### BILBAO

c/Bailén 7, dpto. 3 - Vizcaya 48003 Tel. 94 416 95 40 - Fax 94 416 51 51 cgtbilbao@cgtbizkaia.grupouni2.com

#### CÁDIZ

Avd. Andalucía 6, bajo (Ed. AISS) - Apdo.333 (cp 11080) - Cádiz 11008 Tel. 956 20 02 78 - Fax 956 20 02 77  
cgtcadiz@terra.es

#### CASTELLÓN

c/Cerdán de Tallada 23, B -entlo. - Castellón 12004 Tel. 964 25 06 36 - Fax 964 25 06 36 cgtkastello@hotmail.com

#### CHICLANA

c/Bailén 23 - Cádiz 11130 Tel. 606 87 66 31 cgtchiclana@hotmail.com

#### CIUTADELLA . MENORCA

Plaça del Born, 9 - Illes Balears 07760 Tel. 66 608 75 92 menorca@cgt-balears.org

#### GANDIA

c/Pintor Sorolla 39, bajo - Valencia 46702 Tel. 96 287 70 60 - Fax 96 287 70 60 cgtlasafor@terra.es

#### GIJÓN

c/Sanz Crespo 3, 3º y 5º - Asturias 33207 Tel. 98 534 34 67 - 98 534 34 56 cgt-asturias@cgt.es

#### GIRONA

Avd. San Narcís 28, entlo. 2 - Girona 17005 Tel. 972 23 10 34 - Fax 972 23 12 19 cgt\_gir@cgt.es

#### HUELVA

c/Vázquez López 1, entpta-pasaje, local 6 - Huelva 21001 Tel. 959 25 01 21 - Fax 959 25 01 17  
federacionlocal@cgthuelva.e.telefonica.net

#### LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

c/Tomás Morales 1 - Canarias 35003 Tel. 928 36 90 79 - 928 36 90 79 cgtlaspalmas@cgt.es

#### MÁLAGA

c/Madre de Dios 23 - Málaga 29012 Tel. 95 222 55 92 - Fax 95 222 31 74 cgtmalaga@cgt.es

#### MATARÓ

Plaça de Cuba, 18, 2º - Barcelona 08302 Tel. 93 790 90 34 - Fax 93 790 90 34 cgtmaresme@ya.com

**MOTRIL**

Avda. Pío XII s/n (AISS) - Granada 18600 Tel. 958 82 48 24 - 958 82 48 24 cgt\_motril@terra.es

**MURCIA**

C./Floridablanca, 75, 1º Drcha. - Murcia 30002 Tel. 968 35 32 43 flmurcia@cgt.es.

**PALMA DE MALLORCA**

Cami Veïnal de Son Rapinya s/n - Centro Cial. Los Almendros, 2º Illes Balears 07013 - Tel. 971 79 14 47 - Fax 971783016  
sp@cgt-balears.org

C./Àngel Guimerà, 48, D baixos - Illes Balears 07004 Tel. 97 120 31 81 - Fax 97 120 37 79  
aguimera@cgt-balears.org

**RENERIA**

c/Cristóbal Gamón 12, bajo - Guipúzcoa 20100 Tel. 94 352 12 10 - Fax 94 352 12 10 cgt-lknrenteria@telefonica.net

**SANTA CRUZ DE TENERIFE - LA LAGUNA (LA CUESTA)**

c/Verdugo y Massieu 56 bajo - Sta. Cruz de Tenerife 38320 Tel. 922 65 30 29 - Fax 922 64 12 41  
tenerifecgt@terra.es

**SANTANDER**

c/San Luis 10 - E, bajo - Cantabria 39010 Tel. 94 237 30 20 - Fax 94 237 30 20 cgtcantabria@cgt.es

**SEVILLA**

c/Alfonso XII, 26 - Sevilla 41002 Tel. 95 456 00 65 - 954 56 30 88 cgtsevilla@fls.e.telefonica.net

**TARRAGONA**

Rambra Nova 97, 2-1 - Tarragona 43001 Tel. 97 724 25 80 - 977 24 15 28 cgttarragona@cgt.es

**VALENCIA**

Avd. del Cid 154, bajo - Valencia 46014 Tel. 96 383 44 40 - Fax 96 383 44 47 f.l.valencia@cgtpv.org

**VIGO**

c/Urzaiz, 73, entresuelo dcha. - Pontevedra 36204 Tel. 986 43 14 76 - 986 43 14 76 cgtvigo@teletel.es

**VILANOVA I LA GELTRÚ**

C/Lepant 23, baixos esquerra - Barcelona 08800 Tel. 93 893 42 61 - Fax 93 893 42 61 cgtvng@cgt.es

**VILLAGARCÍA DE AROSA**

c/La Baldosa, 14, 1º - Pontevedra 33600 Tel. 986 50 94 71 cgtvilagarcia@cgt.es

**VINAROS**

C/Centelles, 15 - Castellón 12500 Tel. 964 45 92 10 - Fax 964 45 92 10 cgtvinaros@hotmail.com

**ALGUNAS DIRECCIONES DE CGT VINCULADAS A LOS TRABAJADORES DEL MAR****Sindicato de Trabajadores de la Marina Mercante (STMM - CGT)**

C/Meléndez Valdés, 62, 1º-Exterior Izq. - Madrid 28015 Tel. 915490599 - 689682368 - Fax 91 5490695  
marinamercante@cgt.es

**STMM - CGT**

C/Meléndez Valdés, 62, 1º-Exterior Izq. - Madrid 28015 Tel. 629238626 - Fax 91 5490695 stmm-cgt@cgt.es

**Sector Mar y Puertos - FETYC**

Avda. Del Cid, 154, Bajo - Valencia 46014 tel. 639570144 - 963834440 - Fax 963834447 cgtsectormar@cgt.es

**Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar - FETYC**

C/Alenza, 13 - Madrid 28003 Tel. 915547702 - 615101206 - Fax 91 5547304 fetyc@cgt.es

**Comité Confederal Estatal de CGT**

C/Sagunto, 15 - 1ª - Madrid 28010 Tel. 902193398 - 91447 57 69 - Fax 91 445 31 32 spcc.cgt@cgt.es

## CONFEDERACIONES TERRITORIALES DE CGT

### CGT ANDALUCIA

c/Alcalde Isacio Contreras, 2ºB, local 8 - Sevilla 41003 Tel. 95 456 42 24 - Fax 95 456 49 92 andalucia@cgt.es

### CGT ASTURIAS

c/Sanz Crespo 3, 3º y 5º - Asturias - Gijón 33207 Tel. 98 534 34 67 - 98 534 34 67 - Fax 98 534 34 56 cgt-asturias@cgt.es

### CGT BALEARS

Cami Veïnal de Son Rapinya s/n Centro Cial. Los Almendros, 2º Piso Illes Balears - Palma de Mallorca 07013  
Tel. 971 79 14 47 - Fax 971 78 30 16 sp@cgt-balears.org

### CGT CANARIAS

c/Tomás Morales, 1 - Canarias - Las Palmas de GC 35003 Tel. 928 36 90 79 - Fax 928 36 90 79

### CGT CANTABRIA

c/San Luis 10 E, bajo - Cantabria - Santander 39010 Tel. 942 37 30 20 - Fax 942 37 30 20 cgtcantabria@cgt.es

### CGT CATALUNYA

c/Vía Laietana 18,9º - Barcelona 08003 Tel. 93 310 33 62 - Fax 93 310 71 10 spccc@cgtcatalunya.cat

### CGT EUSKADI

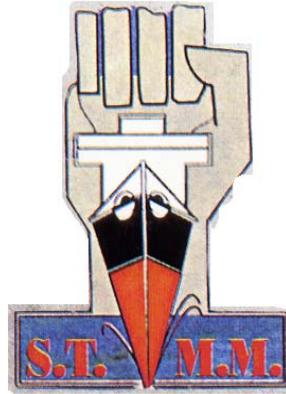
Bailén, 7, entlo. 2, 3 y 4 - Guipuzcoa - Bilbao 48003 Tel. 94 416 95 40 - Fax 94 416 51 51  
cgtbilbao@cgtbizkaia.grupouni2.com

### CGT GALICIA

c/Urzaiz, 73, entlo.Dcha. - Pontevedra - Vigo 36204 Tel. 986 43 14 76 - Fax 986 43 14 76 cgtgalicia@gmail.com

### CGT PAÍS VALENCIÀ Y MURCIA

Avda. Del Cid, 154, Bajo - Valencia 46014 Tel. 96 383 44 40 - Fax 96 383 44 47 sec.general@cgtpv.org



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MARINA  
MERCANTE  
**STMM – CGT**

**Federación Estatal de Transportes,  
Comunicaciones y Mar**

**cgtsectormar@cgt.es**

**<http://www.fetyc.cgt.es/>**

