



2006 - 2008

CONVENIO COLECTIVO

"BOTEROS AMARRADORES"
Port de Tarragona





-INDICE -

Capítulo I. Disposiciones generales..... 4

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Artículo 2. Vigencia

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Artículo 4. Cláusula de compensación y absorción

Artículo 5. Aplicación directa

Artículo 6. Cláusula de interpretación. Comisión Paritaria

Artículo 7. Cláusula de paz social

Capítulo II. Contratación 5

Artículo 8. Periodo de prueba

Artículo 9. Contratación de duración determinada (art. 15.1 ET)

Artículo 10. Ceses

Artículo 11. Traslados

Capítulo III. Jornada, horario y organización del trabajo..... 6

Artículo 12. Jornada, horario laboral i organización del trabajo

Capítulo IV. Vacaciones, permisos y licencias 7

Artículo 13. Vacaciones

Artículo 14. Licencias

Capítulo V. Estructura Salarial 8

Artículo 15. Salario profesional

Artículo 16. Plus de disponibilidad

Artículo 16 bis. Antigüedad

Artículo 17. Plus de festividad

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Artículo 19. Dietas

Artículo 20. Complementos salariales de la categoría profesional de los “encargados”

Artículo 21. Revisión Salarial

Artículo 22. Horas extraordinarias

Artículo 23. Pagas extraordinarias

Artículo 24. Paga beneficios

Capítulo VI. Jubilación. 10

Artículo 25. Jubilación





Capítulo VII. Régimen disciplinario (Artículo 26).....	10
Capítulo VIII. Seguros de vida y accidentes (Artículo 27).....	12
Capítulo IX. Seguridad y salud laboral (Artículo 28)	13
Capítulo X. Ropa de trabajo	13
Anexo I. Condiciones laborales de los trabajadores Gabarra Arrabassada	13
Anexo II. Pacto colectivo acordado entre la mercantil Boteros Amarradores, SL para la Gabarra Savinosa	14





CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito de aplicación

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo del personal de Boteros Amarradores de Tarragona, SL, adscritos al servicio de amarre y desamarre de buques, transporte lanchas y otros servicios de tráfico interior, que operan en el puerto de Tarragona.

En todo caso, para el personal que preste sus servicios en La Gabarra La Arrabassarra y para el personal de La Gabarra La Savinosa, se aplicarán las condiciones laborales y económicas en previstas en el Anexo I al presente convenio así como las previstas el anexo II correspondiente al Pacto Colectivo de La Gabarra La Savinosa.

Artículo 2

Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006, finalizando su período de vigencia el 31 de diciembre de 2008. El convenio quedará prorrogado automáticamente, por periodos anuales, si no es denunciado por alguna de las partes, lo cual habrá que hacerse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha normal de terminación de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Para el supuesto de que sea denunciado, el presente Convenio mantendrá la vigencia de sus contenidos hasta la firma de otro que lo sustituya.

Artículo 3

Vinculación a la totalidad

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, haciendo uso de sus facultades, no diera su aprobación a alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin efecto en su totalidad, debiendo procederse a la reconsideración de su articulado.

Artículo 4

Cláusula de compensación y absorción

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Así mismo, el conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición de carácter legal o específica para el sector, pactada o por cualquier origen que fuere, en el futuro pudieran establecerse.

Artículo 5

Aplicación directa

Las partes signatarias del presente Convenio han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han





sido objeto de convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación de éste, por lo que se aplicará directamente por la empresa Boteros Amarradores de Tarragona, SL, tampoco generarán cuestiones que supongan o impliquen revisión de lo que se pacte.

Artículo 6

Cláusula de interpretación Comisión Paritaria

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio se creará una comisión de dos miembros, de los cuales, uno será designado por la representación de la patronal y el otro en representación de los trabajadores.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del convenio, a esta comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, debiéndose reunir no más tarde de 7 días laborables después de cada requerimiento de las partes.

Artículo 7

Cláusula de paz social

La parte social se compromete durante la vigencia de este Convenio, a no iniciar medidas de movilización cualquiera que esta fuese como forma de resolver, directa o indirectamente, los conflictos que pudieran derivarse por cualquier tipo de discrepancias que tuvieran su origen en el contenido del presente convenio o en la interpretación del mismo, y en general, por aquellas discrepancias que pudieran originarse con motivo de su relación contractual existente con la empresa.

CAPÍTULO II

Contratación

Artículo 8

Periodo de prueba

Se estipula un período de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar causa justa sin preaviso y sin indemnización alguna regulada de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, excepto en su duración que se fija en:

- 1 mes para trabajadores sin cualificación profesional.
- 2 meses para trabajadores con cualificación, incluido el personal administrativo.
- 4 meses para el personal titulado. Se entiende por titulados aquellas personas que hayan obtenido titulación igual, equivalente o superior a patrón de tráfico interior, patrón de cabotaje, mecánico naval, etc.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 9

Contratación de duración determinada (artículo 15.1 ET)

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, cuando los contratos de duración determinada se concierten por exigirlo así las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la duración máxima del contrato podrá ser de trece meses y medio dentro de un periodo de dieciocho meses. En el caso de que dichos contratos se concierten por un periodo inferior a los trece meses y medio dentro de un periodo de dieciocho meses, éste podrá de común acuerdo, ser





prorrogado hasta dicho límite. Si el contrato de duración determinada es superior a un año, el empresario está obligado a notificar la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días (artículo 15 ET) excepto en el contrato de interinidad en que se debe estar a lo que se pacte. En caso de incumplimiento por parte del empresario del preaviso a que está obligado, abonará al trabajador el importe del salario de un día por cada día de falta de preaviso.

Artículo 10

Ceses

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente, habrá de comunicarlo a la empresa al menos con quince días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios laborales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a retener en la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de falta de preaviso.

Artículo 11

Traslados

Por lo que respecta a traslados y comisiones de servicio que impliquen una estancia prolongada fuera del puerto de Tarragona, la empresa, de común acuerdo con sus trabajadores, establecerá un sistema de tiempos máximos, rotatividad y compensaciones, que perjudiquen lo menos posible a los trabajadores, sin que ello implique conculcación al principio de organización de empresa cuya titularidad corresponde al empresario.

CAPÍTULO III

Jornada, horario y organización del trabajo

Artículo 12

Jornada, horario laboral y organización del trabajo

a. La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, estándose en cuanto a descansos semanales, descansos no disfrutados y demás circunstancias relativas a la jornada laboral a lo dispuesto en el Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, regulador de la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores del mar.

Es facultad de la empresa la organización de turnos que mejor convengan al desarrollo normal del trabajo en el puerto de Tarragona, teniendo en cuenta que el servicio tiene que estar cubierto las 24 horas del día.

Se establece expresamente que la plantilla se dividirá en cuatro cuadrillas o turnos que asistirán al trabajo de la siguiente forma:

Cada turno estará 24 horas de guardia, de las cuales se considerarán de trabajo efectivo las que resulten del cómputo de multiplicar las 40 horas semanales por el número de semanas existentes en el año.

Se establecerá cuatro collas a turnos de cinco amarradores y un encargado para cada una de ellas.

En relación a la organización del trabajo, y otorgándose las partes un tiempo de prueba de tres meses, se contratará un trabajador para proceder a cubrir las bajas a partir del mes de noviembre de 2006.





El turno que haya realizado una guardia pasará al servicio de retén, esto es, sin presencia física en la empresa, estar a disposición de la misma para el caso en que ésta requiera sus servicios.

El turno de retén tendrá una duración de 24 horas, más otras 24 para la mitad de la guardia, debiendo rotarse los trabajadores de cada guardia sucesivamente para cubrir las 24 horas del segundo día de retén. Las horas que se realicen efectivamente los días de retén se considerarán de trabajo efectivo ordinario, hasta el límite de las 40 horas establecido con anterioridad.

Los turnos quedarán como sigue:

Turno A: 24 horas de guardia

Turno B: 24 horas de primer retén

Turno C: 24 horas retén (sólo la mitad de la guardia, la otra mitad 24 horas libres)

Turno D: 24 horas libres rotando sucesivamente entre turnos.

b. Se establece un horario para los turnos de trabajo de 24 horas.

El personal que ha estado de guardia durante la noche no abandonará el servicio hasta que comparezcan físicamente los integrantes de la guardia siguiente. La parte perjudicada tendrá una compensación económica en detrimento de la otra, a razón del tiempo transcurrido efectivo, debiendo comunicar el personal de guardia inmediatamente a la dirección de la empresa de su relevo al puesto de trabajo.

c. El personal deberá realizar todas las funciones principales, accesorias y complementarias que les fueran encomendadas o que adviertan como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad de los servicios prestados por la empresa.

Las categorías profesionales definidas en este Convenio tienen carácter abierto a los efectos de atribución de tareas y responsabilidades.

Se establece expresamente que el personal que se encuentre en situación de guardia, realizará de modo ordinario labores de mantenimiento de las embarcaciones y demás medios materiales de la empresa, en horario de nueve horas a trece horas de lunes a viernes.

CAPÍTULO IV

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 13

Vacaciones

Se disfrutará anualmente un período de vacaciones de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del periodo de junio a septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se encuentren trabajadores cualificados para la contratación y sustitución de dichas vacaciones.

Artículo 14

Licencias

La empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten previa justificación, en su caso, las licencias señaladas seguidamente sin pérdida de retribución salarial:

- a. Por matrimonio del trabajador: quince días
- b. Por nacimiento de hijos, enfermedad grave del cónyuge o hijos: tres días
- c. Muerte de cónyuge, hijos, padres y hermanos: dos días
- d. Cambio de domicilio: un día





e. Matrimonio de un hijo: un día si se celebra en día laborable

Se entiende por enfermedad grave exclusivamente los supuestos en que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

El tiempo de los apartados a y b podrá ser ampliado por la empresa sin derecho a remuneración alguna.

Los trabajadores podrán disfrutar de 3 jornadas de 8 horas para asuntos propios en el cómputo anual, con el compromiso de que una vez finalizado el asunto propio a tratar el trabajador se reincorpore a la guardia, sin que se puedan acumular las tres jornadas de 8 horas para dichos asuntos propios.

En todo caso, el disfrute de estas tres jornadas de 8 horas para asuntos propios, se materializarán siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, debiendo solicitar el permiso a la Dirección de la empresa con tres días de antelación, para el cumplimiento de la adecuada y debida organización del trabajo.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 15

Salario profesional

El salario profesional será el que actualmente ostentan de acuerdo con el puesto de trabajo para el que cada trabajador haya sido contratado, con independencia de la titulación que posea.

Dicho salario incluye el trabajo realizado el día de guardia y el estar a disposición de la empresa el turno de retén.

Las horas de trabajo efectivo que se realicen los días en que los trabajadores se encuentren de retén se abonarán a razón de 12,65 euros por hora. El mínimo de horas a abonar por la empresa será de dos horas.

El salario profesional para el año 2006 será el que a continuación se indica y se percibirá tanto en el período de trabajo como durante la baja médica, siendo su retroactividad desde el 1 de enero de 2006

Categoría profesional	Salario base
Encargado de seguridad	1.464,74 euros/mes
Encargado de guardia	1.367,12 euros/mes
Patrón tráfico interior	1.350,99 euros/mes
Mecánico naval	1.350,99 euros/mes
Amarrador	1.089,36 euros/mes
Ayudante taller	892,25 euros/mes

El salario se abonará de acuerdo con el puesto de trabajo para el que haya sido contratado, con independencia de la titulación que posea.

La empresa se compromete a suplementar las cantidades abonadas por la Seguridad Social durante el periodo de baja médica, de forma que el trabajador reciba el 100% de su salario base profesional y complemento de antigüedad (el comprendido por las cantidades fijas de cada mensualidad). Los trabajadores y la empresa podrán decidir que no se abone tal suplemento en aquellos casos en que, a denuncia de la empresa o trabajadores, se considere que el trabajador en baja no lo merece. En tal caso, el importe del suplemento se destinará a un fondo social, cuyo destino al final del año será decidido por los trabajadores y la empresa.





Artículo 16

Plus de disponibilidad

Los operarios dependientes directamente de los encargados de guardia que integran los distintos turnos de trabajo, ya sean patronos de tráfico interior, mecánicos navales o amarradores, percibirán un plus de disponibilidad por cada día de retén efectivamente realizado. En virtud de dicho plus la empresa abonará la cantidad de 22,82 euros por cada día de retén efectivamente realizado. Este plus no se devengará en ningún caso, si dichos retenes no se efectúan independientemente de la causa que lo impida.

El presente plus de disponibilidad, tal y como se recoge en este artículo, solamente será abonado a los encargados en la medida de que dichos encargados realicen las horas de retén efectivas.

Artículo 16. bis

Antigüedad

La antigüedad será de un 3% por trienio sobre el salario base profesional.

Artículo 17

Plus de festividad

Se establece un plus de festividad por cuantía de 70,00 euros brutos mensuales por doce mensualidades.

Artículo 18

Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad por cuantía de 70,00 euros brutos mensuales por doce mensualidades.

Artículo 19

Dietas

Se establece que las dietas quedan fijadas en la cuantía mensual de 150,00 euros brutos por doce mensualidades.

Artículo 20

Complementos salariales de la categoría profesional de los “encargados”

Se establece que el complemento mensual que se especificaba en la nómina de los encargados de “extra salario”, desaparezca en cuanto a la citada denominación, sustituyéndose íntegramente por los siguientes elementos salariales:

Plus de mando:	229,07 euros brutos mes.
Plus de disponibilidad:	171,15 euros brutos mes.
Plus de nocturnidad:	70,00 euros brutos mes.
Plus de festividad:	70,00 euros brutos mes.
Plus de actividad:	190,00 euros brutos mes.

Artículo 21

Revisión salarial

La empresa garantizará para **el año 2006** el incremento del IPC real del ejercicio anterior más 0,50 puntos aplicándose retroactivamente desde el 1 de enero.

La empresa garantizará para **el año 2007** el incremento del IPC real del ejercicio anterior más 0,75 puntos.





La empresa garantizará para *el año 2008* el incremento del IPC real del ejercicio anterior más 1,00 puntos.

Artículo 22

Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria para el ejercicio 2006 será de **12,65 euros** brutos cobrando un mínimo de dos horas por llamada. El pago de las horas se hará desde la hora de llamada hasta la hora de fin de maniobra más 15 minutos.

La hora de enganche (hora de salida del turno de guardia) será pagada como hora normal.

Artículo 23

Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año y estarán integradas por el salario base y el complemento de antigüedad, haciéndose efectivas en los meses de julio y diciembre, a pagar antes del día 15.

Artículo 24

Paga beneficios

La empresa abonará a los trabajadores con una paga extraordinaria de beneficios compuesta de salario base más antigüedad, haciéndose efectiva durante el mes de marzo del ejercicio siguiente.

CAPÍTULO VI

Jubilación

Artículo 25

Jubilación

Como política de empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años.

Las vacantes que se originen a consecuencia de la jubilación a los 65 años, se cubrirá con los trabajadores que en la actualidad estén con contrato interino.

Los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa, y que pasen a la situación de jubilación, percibirán un premio, en el único y exclusivo caso de que se jubilen antes de que (como consecuencia de su edad periodos de cotización y coeficientes reductores) hayan causado derecho a porcentaje del 100% de su base reguladora correspondiente.

También percibirán dicho premio una vez alcanzado el porcentaje del 100% pero únicamente cuando se jubilen en el plazo máximo de 6 meses a partir del momento en que hayan alcanzado dicho 100%.

La cuantía del premio mencionado en los párrafos anteriores será de 6 mensualidades de su salario profesional.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 26

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:





Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Las de negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- b. Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas graves.
- c. Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Si como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal, podrán ser consideradas como faltas graves.
- e. Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el trabajador tenga a su cargo.
- f. Falta de aseo y limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

2. Faltas graves. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de dos meses. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- b. Faltar de uno a tres días al trabajo en un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social, a las retenciones sobre salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la delegación de hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos se considerarán como falta muy grave.
- d. No comunicar el cambio de domicilio que experimente el trabajador en un plazo de 30 días desde que aquel se produzca.
- e. Negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- f. La imprudencia grave en actos de servicio:
si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g. Ausentarse del trabajo sin la correspondiente justificación o permiso durante más de cuatro horas.
- h. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.
- i. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- j. La embriaguez fuera del acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
- k. Estando en turno de retén, no atender a la llamada de la empresa, no hallarse localizable o no realizar la prestación de servicios requerida por la empresa por una sola vez.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses o veinte en ocho meses.





- b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- d. Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable.
- e. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- f. El fraude (incluido el supuesto de incapacidad temporal fingida o maliciosamente provocada), deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- g. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes así como a compañeros o subordinados.
- h. Abandono del servicio de guardia sin justificación alguna.
- i. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- j. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- l. Estando en turno de retén, no atender a la llamada de la empresa, no hallarse localizable o no realizar la prestación de servicios requerida por la empresa, por dos veces.

4. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado por este Convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. En el caso de negarse a recibir la comunicación, ésta será firmada ante la presencia de dos trabajadores testigos del acto.

5. Sanciones. Las sanciones máximas que se podrán imponer serán las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días

c. Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días

Despido

CAPÍTULO VIII

Seguros de vida y accidentes

Artículo 27

La empresa se compromete a suscribir un seguro de vida y otro de accidentes para todos los trabajadores, con las siguientes cláusulas:

<i>a. Caso de muerte por accidente laboral:</i>	<i>23.138,96 euros</i>
<i>b. Caso de invalidez permanente por accidente laboral:</i>	<i>39.666,80 euros</i>
<i>c. Caso de muerte por cualquier causa excepto accidente laboral :</i>	<i>9.123,36 euros</i>





CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 28

En lo referente a la salud laboral y prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y demás normativa que la desarrolle o sustituya, estando la empresa obligada a realizar un reconocimiento médico periódico a todos los trabajadores una vez al año, siendo requisito imprescindible para la formalización de cualquier tipo de contrato la presentación del certificado médico pertinente.

CAPÍTULO X

Ropa de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores de la ropa de trabajo necesaria. La ropa se entregará antes del 30 de junio de cada año.

ANEXO I al Convenio Colectivo de Boteros Amarradores SL

Condiciones laborales de los trabajadores Gabarra Arrabassada

Las presentes condiciones laborales se establecen de manera específica para los trabajadores de la Gabarra Arrabassada sustituyendo por consiguiente lo regulado en el Convenio Colectivo de Boteros Amarradores SL.

Artículo 1

Régimen de turno de trabajo

Se establecerá un régimen de trabajo de cuatro días de guardia y dos festivos.

Artículo 2

Jornada Laboral

La jornada laboral será de ocho horas.

La jornada en días festivos será de ocho horas salvo que no haya servicios y se mantendrá únicamente un stand by para el supuesto de que surjan servicios.

Artículo 3

Horario laboral

El horario se establece de 08.00 a 13.00 y de 15.00 a 18.00 horas.

Asimismo se establece que los cambios de guardia se realizarán a las 24 horas de cada día.

Artículo 4

Plus de disponibilidad

No será de aplicación en cuanto al plus de disponibilidad lo dispuesto sobre el mismo en el Convenio Colectivo de Boteros y Amarradores SL, no teniendo por consiguiente derecho a cobrar ningún plus de disponibilidad.

Artículo 5

Plus de nocturnidad y de festividad

Se aplicará a este respecto lo previsto en los artículos correspondientes al plus de nocturnidad y festividad del Convenio Colectivo de Boteros y Amarradores SL.





Artículo 6

Servicio mínimo

El servicio mínimo será siempre de 2h. fuera de la jornada laboral, abonándose siempre un mínimo de dos horas.

Artículo 7

Retribución en días festivos de los servicios

Siempre que sea necesario acudir al trabajo para realizar algún servicio en día festivo la retribución será de 60 euros brutos por día más horas trabajadas las cuales se abonarán al precio de 12,65 euros brutos.

Artículo 8

Retribución de las dietas

La retribución de las dietas se mantendrá tal y como actualmente se está abonando no siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo correspondiente sobre dietas del Convenio Colectivo de Boteros y Amarradores, SL.

Artículo 9

Revisión salarial

Se aplicará la misma revisión salarial prevista en el Convenio colectivo de Boteros y Amarradores SL.

Artículo 10

Titulación reflejada en la nómina con su correspondiente categoría laboral.

En las nóminas quedarán reflejadas las titulaciones con su correspondiente categoría profesional.

Artículo 11

Horas extraordinarias

Cuando hayan transcurrido 3 h extras seguidas se sumará media hora más para su correspondiente abono.

ANEXO II

PACTO colectivo acordado entre la mercantil Boteros Amarradores, SL para la Gabarra Savinosa

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Ambito subjetivo y de aplicación

El presente pacto colectivo regula las condiciones de trabajo del personal de la Mercantil Boteros Amarradores de Tarragona, SL, que se encuentren prestando servicios en “La Gabarra Savinosa”, teniendo en cuenta el trabajo específico y diferenciado del resto del personal de la citada mercantil.





Artículo 2

Ámbito temporal y Vigencia

Teniendo en cuenta que la prestación de servicios de “La Gabarra Savinosa”, se encuentra totalmente sujeta al contrato mercantil que Boteros Amarradores, SL mantiene con REPSOL YPF TRADING Y TRANSPORTE SA (“RYTTSA”), el presente pacto entrará en vigor el día 1 de agosto de 2006 finalizando el periodo de vigencia cuando se produzca el término del contrato con RYTTSA.

Artículo 3

Vinculación a la totalidad

A todos los efectos, el presente Pacto constituye una unidad indisoluble, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

CAPÍTULO II

Jornada, horario y organización del trabajo

Artículo 4

Calendario laboral y organización del trabajo

La empresa Boteros Amarradores, SL, establecerá el calendario laboral siendo responsabilidad del capitán y del jefe de máquinas la elaboración de un cuadro de organización de los trabajos de a bordo.

Artículo 5

Jornada laboral

Con carácter general, el horario de trabajo será de 8:00 horas de la mañana a 18.00 horas de la tarde de lunes a viernes.

Las posibles horas que se deban realizar por sobrecarga de servicios, horas que serán de obligado cumplimiento para el personal de La Gabarra Savinosa, serán compensadas por vacaciones.

Artículo 6

Servicios extraordinarios

Los posibles servicios extraordinarios que se deban realizar en sábados, domingos y festivos, los cuales serán de obligado cumplimiento para el personal de La Gabarra Savinosa, se abonarán a razón de 50,00 euros brutos para la categoría profesional de marinero, 60,00 euros brutos para la categoría profesional de jefe de máquinas y 70,00 euros brutos para el capitán.

Artículo 7

Vacaciones

Se establece un régimen de cinco meses de trabajo y un mes de vacaciones, de manera consecutiva, teniendo por consiguiente derecho en el año a dos meses de vacaciones, siendo este segundo mes el resultante de la compensación de las horas por sobrecarga del servicio según lo pactado en el artículo 5º del presente Pacto.





Artículo 8

Registro de horas

La empresa se compromete a implementar un sistema de registro de las horas de trabajo.

CAPÍTULO III

Regulación subsidiaria

Artículo 9

Convenio colectivo de aplicación con carácter subsidiario

Teniendo en cuenta que la Mercantil Boteros Amarradores de Tarragona, SL, detenta un convenio colectivo de aplicación a los trabajadores de la citada mercantil, se dispone que en todo lo que no se regule de manera específica en este pacto colectivo, será de aplicación con carácter subsidiario el convenio colectivo propio, a excepción del sistema retributivo, el cual se aplicará a los trabajadores de La Gabarra Savinosa, el que actualmente se encuentran percibiendo.

