

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15499 *Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de flota de Naviera Ría de Arosa, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal de flota de la empresa Naviera Ría de Arosa, SA (Código de convenio n.º 90014272012003), que fue suscrito en fecha 22 de abril de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 8 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de julio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FLOTA DE BUQUES OPERADOS POR NAVIERA RÍA DE AROSA, SA, 2024-2027

CAPÍTULO I

Parte general

Artículo 1.1 *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio regula las condiciones laborales, sociales y económicas entre la empresa Naviera Ría de Arosa, SA, con sede social en Vigo, en el Muelle de Trasatlánticos, s/n, y el personal de flota que preste sus servicios en cualquiera de los buques operados por la empresa, cualquiera que sea la ubicación geográfica en la que se encuentren éstos, tanto en actividades de tráfico interior como cualquiera otro distinto que esté dentro del objeto social de la compañía, que se corresponde con el CNAE 5020.

Artículo 1.2 *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y su vigencia será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2027, con independencia de la fecha de su registro por la autoridad laboral y su posterior publicación.

Denunciado el convenio, que deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, mantendrán vigencia sus cláusulas normativas y obligacionales hasta la aprobación de un nuevo convenio.

Artículo 1.3 *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 de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este convenio, el artículo resaltado será sustituido por la legislación laboral vigente al respecto en ese momento. No obstante, si la no aprobación por la Autoridad Laboral afectase a condiciones del presente convenio que pudiesen afectar a la eficacia del mismo, la Comisión Negociadora adoptará el acuerdo pertinente en orden a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 1.4 *Compensación y absorciones futuras.*

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, pactado por cualquier origen, en el futuro pudieran establecerse.

Serán respetadas estrictamente *ad personam*, las condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador concedidas por la empresa.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 2.1 *Comisión Paritaria.*

Durante la vigencia del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por un miembro de la Representación legal de los trabajadores y un miembro por parte de la Dirección de la Empresa. En atención a lo reducido de su composición, no se nombra presidente, y se delega la función secretariado a la parte empresarial. Ambas partes podrán dotarse de asesores.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, la Comisión Paritaria, podrá funcionar de común acuerdo, como órgano de mediación de conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.

Asimismo, la Comisión Paritaria estará facultada para llevar a cabo las propuestas de corrección, modificación o adaptación que fueran requeridas por la Autoridad Laboral en el caso de que ésta así lo solicite, sin perjuicio de la aprobación por parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria, se reunirá a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo no inferior a 48 horas, ni superior a 15 días laborables. Las reuniones de la comisión paritaria, en atención a que los buques no están en la sede social de la empresa, se mantendrán, preferentemente, por vídeo llamada. En todo caso, de las reuniones que se mantenga, se levantará preceptiva acta que deberá ser firmada por las personas de la comisión paritaria asistente.

Se fija como domicilio de la comisión paritaria a efectos de notificaciones el Muelle de Trasatlánticos, s/n, 36202 Vigo, Pontevedra.

CAPÍTULO III

Contratación

Salvo en lo expresamente regulado en este capítulo, las partes, en materia de contratación, se remiten de forma expresa a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3.1 *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso en la empresa podrá tener una duración, siempre que así se concierte expresamente por escrito en el contrato individual de trabajo, de hasta

Técnicos titulados: Seis meses.

Resto tripulación: Tres meses.

La situación de incapacidad temporal, así como el resto de las causas previstas en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de este, siempre que se acuerde entre ambas partes.

Estos periodos quedaran automáticamente prorrogados si se cumplen estando el buque en la mar, finalizando a la llegada de éste al primer puerto español.

Una vez finalizado el periodo de prueba, o en su caso de su prórroga sin que haya existido rescisión de contrato, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

A los efectos del cómputo de la jornada, se considerará tiempo de trabajo todo tiempo en el que la persona trabajadora esté obligada a estar en el lugar de trabajo, a disposición inmediata de la empresa y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones. No será, pues, tiempo de trabajo, aquel en el que la persona, aun estando en las dependencias de la empresa, ya se trate de un buque, de las oficinas o de cualquier lugar ordenado por la empresa, no esté a disposición de iniciar las tareas de forma inminente; en especial no se considera tiempo de trabajo las horas de descanso dentro o entre jornadas, así como las dedicadas a mantenimiento u otras actividades personales y, en general, todas aquellas que estén fuera de los cuadrantes habituales de prestación efectiva de servicios. Tampoco es tiempo efectivo de trabajo la situación de espera, expectativa de embarque, guardias u otras similares, ni la mera situación de disponibilidad en la que el trabajador solo deba estar localizable.

Artículo 4.1 *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. A todos los efectos se tendrá presente el capítulo de trabajo en la mar del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que regula la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores de la mar, o, en su caso, la norma que le sustituya en el futuro.

Artículo 4.2 *Sistema de turnos, disposición, trabajo y descansos.*

El sistema de trabajo será el que a continuación se expone:

a) El personal dedicado al tráfico interior de los puertos de Motril y de Villagarcía de Arosa estará de situación de guardia exclusivamente durante 182,5 días al año. Los otros 182,5 días del año serán de vacaciones y descanso en sus términos más amplios.

Dentro del periodo de guardia, que deberá ser por semanas o quincenas completos, según se fije entre la dirección y el personal de los centros, este tendrá una presencia obligada en la embarcación que será de tres horas al día, en horario de mañana, de lunes a viernes. En ese tiempo de trabajo establecido, si no coinciden con servicios, que tienen prioridad, el personal deberá dedicarse a las labores de mantenimiento y limpieza de la embarcación. El concreto personal que efectivamente realice maniobras entre las 00:00 y las 08:00 horas estará exenta de prestar los servicios de mantenimiento y limpieza aquí contemplados el día en que se realicen tales maniobras.

El resto de la jornada de esos 182,5 días de esa semana o quincena, incluidos sábados, domingos y festivos, simplemente se estará a disposición de la empresa para atender los eventuales servicios que se requieran. En este tiempo no será preciso que la persona permanezca a bordo.

b) El personal dedicado al tráfico interior del puerto de Melilla estará enrolado dos meses consecutivos durante los cuales estará de guardia o de descanso a días alternos. Tras esos dos meses descansará/vacacionará uno completo, y así consecutivamente.

En los días de guardia, el personal tendrá una presencia obligada en la embarcación que será de tres horas al día, en horario de mañana, de lunes a viernes, dentro de las cuales, salvo que haya algún servicio, se dedicarán al mantenimiento y limpieza de la embarcación. El resto de la jornada, incluido sábados, domingos y festivos, simplemente se estará a disposición para atender los eventuales servicios que se requieran. En este tiempo no será preciso que la persona permanezca a bordo.

En el supuesto que a lo largo de la vigencia del presente convenio la empresa se hiciese cargo de otros puertos distintos a los aquí expresamente contemplados, el sistema de trabajo se deberá establecer ad hoc, sin que las previsiones de los puertos reseñados en este apartado le sean de aplicación de forma automática.

Artículo 4.3 *Comisión de servicio a la empresa.*

Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales 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.

La duración máxima en comisión de servicio cuando sea impuesta por la empresa será de dos meses, continuos o discontinuos, a lo largo de 365 días. Las comisiones de servicio a lo largo del año natural no podrán exceder de dos, en el bien entendido de que si una comisión de servicio se realiza a horcajadas entre dos años no computará como dos, sino que será imputada al año que más días ocupe. Lo anterior será de aplicación salvo que exista un pacto individual alcanzado entre la persona empleada y la empresa de alcance distinto.

Si la comisión de servicio se realiza durante el periodo de embarque, los tripulantes devengarán el salario real y vacaciones/descansos que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo. Fuera de dicha situación devengarán vacaciones de acuerdo con el ET.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste tendrá derecho al reintegro de los gastos originados por desplazamiento y manutención, previa autorización y justificación.

Artículo 4.4 *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Su disfrute ya está implícito en los turnos de trabajo establecidos en el artículo 4.2.

Artículo 4.5 *Horas extras.*

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la empresa o sus representantes y la prestación de estas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes casos:

- Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque y enmendadas no previstas.
- En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado, y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.
- En máquinas dichas horas se limitarán a las que puedan afectar a la seguridad del buque.
- Las labores necesarias para que el buque pueda hacerse a la mar.
- Atención a las autoridades en puerto, sociedades de clasificación, peritos e inspectores y trabajos similares de ineludible realización.
- En situación de socorro a otros buques o personas en peligro.
- Los ejercicios de familiarización en seguridad, de acuerdo con la normativa nacional e internacional sobre seguridad de la vida humana en la mar.

Artículo 4.6 *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria. Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa y las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación. El plazo mínimo para las excedencias será de tres meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto. Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitiva en la misma.

Si solicitase su reingreso, este se efectuará, tan pronto como exista vacante de su categoría; en el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior, dentro de su especialidad, y aceptado por la empresa, percibirá el salario correspondiente a ésta, hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no haya transcurrido al menos un año de servicio activo en la empresa, desde la finalización de aquella, o que el armador y dicho trabajador de mutuo acuerdo acordaran otra excedencia en tiempo y forma que ellos estipulen.

2. Excedencia forzosa. Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento para cargos políticos y sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo público o sindical a nivel directivo de un sindicato legalmente establecido y estructurado dentro del ámbito de la Marina Mercante, la excedencia durará todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que ocupaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a todos los efectos de la antigüedad.

La persona excedente solicitará su reingreso en la empresa dentro de los 40 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. De no ejercer dicha petición perderá su derecho al reingreso en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de familiares. Por cuidado de hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente o de cónyuge o pareja de hecho, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la

pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, salvo que se establezcan plazos mayores por imperativo legal, en cuyo caso se estará a la mejora que se establezca.

El disfrute de esta excedencia podrá ser fraccionada en periodos no inferiores a seis meses.

Durante los dos primeros años naturales desde que se inició la excedencia, sea esta disfrutada de forma continua o fraccionada, el personal tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Tras ese periodo máximo de dos años, la reserva quedará referida a un puesto de su mismo grupo profesional.

Artículo 4.7 *Licencias.*

La empresa, con independencia del período de vacaciones y descansos, reconoce el disfrute de las licencias por los motivos que a continuación se relacionan.

A) De índole familiar: Las licencias de este apartado se ajustarán a lo establecido en el artículo 37.3 y 9 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes apreciaciones:

Se establece un permiso de hasta ocho días por el fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, así como de hijos. Por el fallecimiento de abuelos o de nietos en grado de consanguinidad, el permiso será de hasta un máximo de cinco días.

A efectos del cómputo de los permisos, las partes establecen que estos empezarán a computarse y disfrutarse en el día que se dé el hecho causante cuando el mismo coincida en periodos de enrole o de guardia. Si no está de guardia o enrolado, o está en periodos a disposición o de descanso/vacaciones en sus términos más amplios, si el hecho causante coincide con ellos, no se tendrá derecho a los permisos.

Por la propia naturaleza de los permisos, su disfrute está sujeto a que el hecho causante se mantenga. El disfrute de los días se realizará de forma consecutiva.

La empresa podrá prorrogar la duración de las licencias, atendiendo a excepcionales circunstancias que concurren en algunas situaciones justificadas, siendo de cuenta del tripulante los días de exceso sobre la licencia establecida.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán su salario profesional.

B) Licencias no retribuidas. Las personas podrán solicitar con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas, licencias por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora y por un período máximo de cuarenta y cinco días al año que podrán concederse por la empresa en atención a los motivos que se expongan por el solicitante. Considerando las necesidades organizativas de la empresa, su disfrute podrá postergarse hasta diez días desde que la persona lo solicitó. No se atenderá más de una solicitud por embarcación al mismo tiempo. No devengará retribución alguna durante el tiempo que dure la misma.

C) Asistencia a cursos, cursillos y exámenes. La persona podrá solicitar licencia para la realización de cursos complementarios a los títulos profesionales relativos a su cargo y funciones. Deberá justificar dicha licencia con la comunicación de inicio del curso por parte del centro que lo imparta, y la empresa concederá dicha licencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Curso de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes, y adecuados a las necesidades específicas de la empresa. Cuando el curso se realice por necesidad de la empresa, el tripulante se hallará en comisión de servicio todo el tiempo que dure el curso.

Los cursos contemplados en este apartado C) computarán a efectos de lo establecido en el artículo 23.3 ET, de tal forma que las personas dispondrán de hasta un máximo de cien horas cada cinco años para la realización de este tipo de cursos. Este permiso se podrá consumir total o parcialmente. Durante la realización de los cursos los

tripulantes percibirán el salario contemplado en las tablas salariales de convenio, incluyendo salario profesional y Plus de disponibilidad.

El crédito utilizado, considerado como tiempo de embarque, que no exceda de cien horas, se considerará tiempo de trabajo efectivo a efectos de descanso y/o vacaciones, de tal forma que el uso de crédito generará derechos a las vacaciones correspondientes. De excederse el crédito de 100 horas, ese exceso sí afectará proporcionalmente a la reducción de descansos y/o vacaciones.

La finalización de la relación laboral por decisión unilateral de la persona trabajadora o durante el periodo del año en contratos de duración temporal, dará derecho a la empresa a detracer de la liquidación el importe correspondiente al crédito utilizado siempre que este hubiese excedido de la referencia anual de veinte horas. Es decir, que si la persona consume en el primer año de relación contractual, o antes de que finalice el quinquenio correspondiente, más horas que las fijadas en la referencia anual de veinte horas, la empresa descontará en la liquidación el exceso de horas consumidas.

Se establece como criterio para la aplicación del consumo del crédito de formación el periodo de ausencia de la persona trabajadora de su puesto de trabajo con independencia de las horas lectivas del período formativo.

Por necesidades del servicio o de la imposibilidad de sustitución puntual de la persona trabajadora que accede a la formación, la empresa podrá denegar la utilización del crédito puntualmente y en tal caso procederá a buscar y ofrecer alternativas a la persona trabajadora para el consumo posterior en el mismo centro educativo u otro que imparta el curso en cuestión. En este supuesto de denegación por necesidades del servicio o imposibilidad de sustitución, la empresa no podrá proceder a la aplicación del contenido del apartado i del capítulo de faltas graves del artículo 7.3 del convenio colectivo, si la razón de la falta de titulación y/o certificado profesional correspondiente fuera precisamente derivada de aquella imposibilidad de realizar el proceso de formación por necesidades del servicio o por la imposibilidad de sustitución. Sí ello supone que la persona trabajadora no puede realizar su trabajo a bordo, la empresa no podrá optar por la rescisión del contrato de la persona, salvo por motivos disciplinarios; durante ese tiempo conservará todas las condiciones económicas y laborales.

CAPÍTULO V

Estructura retributiva

Artículo 5.1 *Salario y pagas extras.*

Para las diferentes categorías profesionales del personal embarcado de flota, se establecen doce pagas, de acuerdo con las tablas de retribuciones anexas.

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes, abonándose en julio y diciembre, de acuerdo con las tablas de retribuciones anexa.

Dichas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 5.2 *Incremento salarial para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.*

Se establece que los incrementos del convenio se practicarán sobre el Salario Profesional, y los conceptos a ella indexados, así como al Plus de Disponibilidad que se reflejan en la tabla salarial anexa.

Sobre tales conceptos, y con carácter retroactivo primero de enero de 2024, se fija un incremento porcentual equivalente al IPC real del año anterior, de tal forma que en el año 2024 se aplicará el IPC real del año 2023; para el año 2025 se aplicará el IPC real del año 2024; en el año 2026 se aplicará el IPC real del año 2025; y para el año 2027 se aplicará el IPC real del año 2026

El resto de los conceptos económicos se incrementarán en los términos pactados en cada caso y con efectos del primero de abril de 2024.

Artículo 5.3 *Trabajos que deberá realizar la dotación del buque y tienen la consideración de sucios, penosos y peligrosos.*

A. Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 10,00 euros brutos/hora o fracción en jornada ordinaria para todas las categorías y tipos de buques:

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y la limpieza necesaria para su realización.
- Trabajos en los interiores de los tanques de carga, lastres o agua dulce y limpieza necesaria para su realización.
- Trabajos bajo planchas de la sentina de máquinas y la limpieza necesaria para su realización.
- Trabajos en cuadros eléctricos con alta tensión (se evitarán de no ser estrictamente necesarios).
- Trabajos con productos químicos extremadamente peligrosos.
- Pintado a pistola, encalichado o cementado en recintos cerrados.
- Trabajos en interiores por debajo de 5 °C o por encima de 45 °C, considerándose la sala de máquinas, bombas y bodegas a estos efectos como exteriores.
- Estiba de cadenas en el interior de su caja, cuando haya de permanecer en el interior de la misma.
- Limpieza de bodegas, tanques altos y laterales.

En cualquier caso, será obligado ultimar los trabajos iniciados.

B. Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 11,00 euros brutos/hora o fracción en jornada ordinaria para todas las categorías y tipos de buques:

- Trabajos en el interior de coferdáns y la limpieza necesaria para su realización.
- Limpieza del interior del cárter del motor principal.
- Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
- Trabajos en la mar ocasionados por averías en el motor propulsor principal, consistentes en pistones, obturadores de vástagos, cojinetes de bancada, cojinetes de biela, camisas y reconocimientos de cárter.

Cuando la tripulación no esté obligada a efectuar trabajos relativos, a manipulación de pistones, revisiones completas de Motor Principal, auxiliares y grupos de puerto, la Empresa podrá ofrecer este tipo de trabajos a los tripulantes y abonará la cantidad de 12,00 euros brutos/hora de trabajo efectivo para todas las categorías, al personal que intervenga en estas operaciones.

En ningún caso abonará por cada trabajo más horas de las estipuladas por los servicios oficiales de cada entidad o marca.

Artículo 5.4 *Plus de residencia.*

Los tripulantes que presten sus servicios para tráfico interior en el puerto de Melilla percibirán un plus de residencia consistente en un 25 % del salario profesional.

Artículo 5.5 *Plus de productividad.*

Siempre y cuando los servicios realizados por el remolcador superen las maniobras señaladas a continuación, la empresa abonará por día efectivo de trabajo y persona los siguientes importes:

- Entre 101 y 200 maniobras mensuales, 15 euros brutos por día efectivo de trabajo.
- Entre 201 y 300 maniobras mensuales, 20 euros brutos por día efectivo de trabajo.
- Más de 301 maniobras mensuales, 30 euros brutos por día efectivo de trabajo.

Para el cómputo de dichas maniobras se excluirán las retribuidas por el artículo 5.6 así como las maniobras realizadas a los buques de la empresa o gestionados o maniobras no facturables (ejercicios, simulacros, etc.).

En todo caso, los importes aquí reflejados se incrementarán automáticamente en 5 euros brutos a partir del primero de enero de 2027.

Artículo 5.6 *Servicios por salidas a la mar.*

El personal de tráfico interior que realice navegación fuera de su puerto base con motivo del traslado de buques entre puertos y/o varaderos-astilleros que serán obligatorios, en atención a que la salida se efectuará preferentemente por el personal de guardia, siempre que no estén retribuidos por el artículo 5.7 y que dichos servicios sean superiores a doce horas, percibirán, en concepto de plus de navegación, las cantidades que se indican por categoría:

Capitán: 70,00 euros brutos/día.

Jefe de máquinas: 67,00 euros brutos/día.

Oficiales de puente y máquinas: 63,00 euros brutos/día.

Contraestre/cocinero: 57,00 euros brutos/día.

Marinero puente/máquinas: 55,00 euros brutos/día.

Estos importes, aplicables durante el año 2024, se irán incrementando a razón de 5 euros brutos por año a lo largo de la vigencia del presente convenio.

Lo anterior no se aplicará al personal contratado específicamente para esas navegaciones.

Para el puerto de Villagarcía. Los servicios obligatorios realizados por los remolcadores del puerto de Villagarcía en las salidas de ida y vuelta a La Puebla del Caramiñal, Ribeira y acompañamiento de buques tanque desde o hasta la Isla da Rúa, serán retribuidos con 40 euros brutos por tripulante y viaje, sin perjuicio de las garantías *ad personam* que a título individual disfrutasen los tripulantes. Esa cuantía de 40 euros brutos se verá incrementada a partir del primero de enero de 2027 hasta alcanzar los 45 euros brutos.

En los «stand-by» a buques tanque los tripulantes cobrarán 25 euros por tripulante y buque; salvo que se lleve a cabo la operación de acompañamiento en cuyo caso se aplicará la retribución prevista para este supuesto, quedando sin efecto la expresada retribución de stand-by. Esa cuantía de 25 euros brutos se verá incrementada a partir del primero de enero de 2027 hasta alcanzar los 30 euros brutos.

Artículo 5.7 *Porcentajes de la tripulación por trabajos no habituales.*

Servicios de salvamento: En la realización de los trabajos de salvamento, auxilio y servicios en siniestros marítimos, los tripulantes tendrán derecho a una participación del 15 % del total contratado por la empresa o, en su defecto, del total que estipulen los organismos competentes.

Remolques de altura: En los remolques de puerto a puerto de buques o artefactos flotantes, exceptuando los trabajos de arrastre de nasas móviles o similares, los tripulantes tendrán una prima del 6 % del total contratado.

Remolcadores de tráfico interior: Los tripulantes de los remolcadores de tráfico interior que realicen trabajos que no estén contemplados en las tarifas de las autoridades portuarias, percibirán una prima del 7 % del total contratado, así como los trabajos portuarios realizados fuera de su puerto base.

Se aclara que, en todo caso, los porcentajes de la tripulación contemplados en las tres letras anteriores se realizarán sobre las facturas brutas contratadas, a las que habrá que deducir, en su caso, los gastos jurídicos y de brokers. Si se factura a terceros por daños, consumibles, reparaciones, reposiciones, etc., estos también serán deducibles y no serán objeto de reparto.

Una vez realizada la distribución entre empresa y tripulación del porcentaje establecido, se repartirá proporcionalmente a los días trabajados por cada uno entre los tripulantes del buque que hayan intervenido directamente en la realización de los trabajos en razón y de acuerdo con el salario profesional de cada categoría y del puesto que desempeñe en cada caso.

Si por causas excepcionales se originan partes muertas, éstas se distribuirán entre los tripulantes del mismo departamento del buque a partes iguales.

Una vez que a la empresa le haya sido abonado el servicio realizado, la prima se abonará en la proporción señalada, previa conformidad con los representantes sindicales de los trabajadores.

En caso de que el servicio se establezca en base a un contrato, la empresa informará y exhibirá a los representantes de los trabajadores la remuneración y características de aquel.

Si el servicio no se hace mediante contrato, la negociación para la determinación del premio se efectuará bajo la organización y dirección de la empresa y de acuerdo con los representantes sindicales de los trabajadores, asumiendo la empresa la personación y representación de todos los tripulantes que tuvieran derecho a la retribución y el impulso procesal pertinente.

En los supuestos contemplados en el presente artículo, los tripulantes no percibirán el plus de navegación previsto en el artículo 5.6.

Artículo 5.8 *Viajes tripulación.*

La Empresa abonará los gastos de viaje del tripulante en los medios de transporte que considere más idóneos, adecuados y directos, quedando excluidos los taxis de largo recorrido de más de 25 km, los coches de alquiler y las clases de lujo.

En caso de que sea imprescindible el uso de los medios anteriormente citados, estos deberán estar plenamente justificados, ya sea por falta de billetes de otro tipo, por la urgencia del embarque o porque de su utilización se deriven mayores beneficios que los propios gastos.

Si no se le entregaran al tripulante los billetes de pasaje, la empresa, Armador o su representante, adelantarán al mismo el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas.

En el supuesto de desembarco por accidente o enfermedad, los gastos de locomoción y dietas correrán a cargo de la empresa.

Si el tripulante tuviera la necesidad de utilizar su vehículo propio se le abonarán los kilómetros de ida/vuelta motivados por el desplazamiento para su embarque/desembarque, previa autorización de la empresa, a razón de lo que se estipule en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 5.9 *Manutención.*

a) El personal que deba desplazarse de su centro de trabajo habitual para prestar servicios en otros puertos tendrá derecho a percibir, en concepto de manutención los siguientes importes, de lunes a viernes, 30 euros por día. Sábados, domingos y festivos, 35 euros por día. Esa dieta no se percibirá si el buque al que se asigne temporalmente a la persona posee medios de manutención, condiciones idóneas de habitabilidad y un mínimo de dos tripulantes a bordo.

b) Para el personal que preste servicios en el puerto de Melilla, y que no sea residente en dicha Ciudad Autónoma, la empresa abonará, a lo largo de la vigencia de este convenio, el importe bruto de 25 euros por día de servicio en concepto de manutención. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas, de haberlas.

c) La tripulación que se desplace con su buque habitual de su puerto base a otro distinto tendrá derecho a 25 euros brutos, siempre y cuando la empresa no facilite la manutención.

Las cantidades aquí contempladas solo se generarán si se precisa manutención. Por otra parte, se refieren a jornadas completas, es decir, que incluyan desayuno, comida y cena. Si no es así, solo se abonará la parte proporcional, entendiendo que el desayuno es un 20 %, y la comida y la cena un 40 % cada una de ellas.

Artículo 5.10 *Plus de disponibilidad.*

Se estipula el plus de disponibilidad y actividad que aparece en las tablas salariales anexas cuya finalidad es abonar, como contrapartida y compensación, la disponibilidad para la realización servicios fuera de la jornada de trabajo, de tal forma que su abono compensa los posibles excesos de jornada.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 6.1 *Bajas por IT.*

En caso de IT por accidente de trabajo el tripulante percibirá el 90 % de la base reguladora y hasta un máximo de doce meses, o, en su caso, hasta que la persona se desvincule de la empresa, si ello ocurre antes de dicho plazo.

Artículo 6.2 *Seguro complementario de accidentes.*

La empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e incapacidad permanente en el desarrollo de su actividad profesional con los siguientes capitales asegurados:

- Por muerte: 56.000 euros.
- Por incapacidad permanente total: 72.000 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta: 72.000 euros.
- Por gran incapacidad: 72.000 euros.

El seguro cubrirá tanto el ámbito profesional como fuera del mismo. En todo caso, para el percibo del importe fijado para la incapacidad permanente total solo será exigible, y por tanto se tendrá derecho a su percibo, cuando no se recolocase a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo y sea ella la que solicite el cese en la empresa con motivo de su situación incapacitante.

Asimismo, las partes establecen que de establecerse por sentencia judicial firme una responsabilidad civil de la empresa por importe superior al aquí pactado, de dicha cantidad fijada judicialmente deberá detrarse la aquí pactada en el caso de que esta ya haya sido abonada.

Artículo 6.3 *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará prendas de trabajo en cantidad suficiente y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de cada respectivo puesto de trabajo.

Artículo 6.4 *Pérdida de equipaje.*

La pérdida de equipaje será compensada con 700 euros brutos, pagaderos una sola vez y únicamente en caso de naufragio o incendio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 7.1 *Faltas y sanciones.*

Faltas en que pueden incurrir el personal de la empresa:

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

2. Clasificación. Por razón de su gravedad, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 7.2 *Faltas leves.*

Se consideran leves:

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

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

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

d) La falta de mantenimiento o el descuido en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo o la pérdida de los mismos.

e) La no utilización de los uniformes y prendas de trabajo proporcionadas por la empresa.

Artículo 7.3 *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses.

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

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

d) Ausentarse del centro de trabajo sin permiso del jefe correspondiente, o bien, en situación de «stand-by», no encontrarse localizable el tripulante para acudir al buque o centro de trabajo,

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

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

g) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, por uno o dos días.

h) No tener reconocimientos médicos obligatorios en vigor.

i) No tener las titulaciones profesionales y certificados profesionales en vigor.

j) La no utilización de los equipos de protección individual (EPIS) facilitados por la empresa, así como el incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y

salud laboral, cuando la misma origine un riesgo moderado para la integridad física o salud del propio empleado, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

k) No comunicar a la empresa encargada del buque cualquier golpe o avería que se produzca.

l) Faltar a maniobra o salida sin causa justificada estando de guardia o en situación de «stand-by». Dicha falta será considerada como muy grave, si esta circunstancia causara un perjuicio muy grave que implique la imposibilidad de realizar el servicio.

m) La modificación de los sistemas informáticos que tienen a su disposición los trabajadores sin autorización expresa de los departamentos de Inspección o Informática, así como el uso indebido de los mismos.

n) La embriaguez aun no habitual y el estado derivado del consumo de drogas en el momento de tener que prestar servicios.

o) Negarse a realizar los ejercicios de seguridad del buque.

p) No cumplimentar/enviar los registros horarios mensualmente.

Artículo 7.4 *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

a) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos, así como la difamación o comentarios que perjudiquen la imagen de la empresa realizados a través de cualquier medio, incluidas las redes sociales.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza.

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

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

e) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas en el puesto de trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo, ponen en peligro o riesgo grave al propio operario y/o sus compañeros de trabajo y siempre que ambos casos puedan acreditarse.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligadas.

g) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos.

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

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

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, así como el alargar de forma indebida e injustificada una maniobra.

k) La simulación de enfermedad, accidente o de cualquier tipo de patología.

l) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

m) La ausencia de a bordo no estando franco de servicio, sin permiso del jefe respectivo.

n) No cumplir o impedir la orden de embarque sin causa que lo justifique, así como quedarse en tierra injustificadamente al salir el buque para la mar.

o) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

p) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera.

- q) La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio, o un perjuicio para la empresa.
- r) El contrabando de mercancías, productos intervenidos o tráfico de drogas o estupefacientes durante el tiempo de trabajo o con los medios del mismo, cuando lleguen a constituir delito por la legislación vigente sobre la materia.
- s) La falta de cooperación con la tripulación, con motivo de una avería en el buque que impida o reduzca la navegación con seguridad del buque, habiendo sido requerido para ello.
- t) No comunicar a la empresa cualquier golpe o avería producida al buque o a terceros.
- u) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros de trabajo y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.
- v) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que deba realizarse.
- w) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.
- x) El abandono del servicio de guardia.
- y) La comisión de cualquier infracción penal, cometida dentro o fuera del buque, que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.
- z) Observar conducta deshonestas con personas de la dotación.
- aa) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos o tráfico de drogas o estupefacientes durante el tiempo de trabajo o con los medios del mismo.

Con independencia de otras responsabilidades en el orden penal, administrativo, tributario u otras legalmente exigibles, se establecen como faltas laborales con calificación de graves / muy graves, en función de la entidad y alcance de la infracción, las siguientes:

- a. Ser declarado responsable como autor, colaborador, encubridor, cooperador o cómplice en la comisión de un delito de los tipificados en el Código Penal, con cualquier tipo de pena, incluida la de privación de libertad, aunque en este último supuesto, proceda y se reconozca la libertad condicional, y especialmente de los determinados como factor de riesgo para la exigencia de responsabilidad de la persona jurídica.
- b. Ser conocedor de la comisión de ilícitos o actos que pudieran ser presuntamente constitutivos de actuaciones en el orden penal de las del catálogo o relación contenida en el Plan de Prevención de Delitos, y no denunciar los mismos ante el órgano de control pertinente de la empresa.

Artículo 7.5 *Régimen de sanciones.*

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

1. No se seguirá orden de prelación alguna, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que, según la calificación de la falta, se señalan, debiendo aplicarse la de mayor importancia en todos aquellos casos que puedan afectar a la disciplina.
2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiere lugar.

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

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Por faltas graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.

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

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Despido.

Para la imposición de las sanciones aquí previstas se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Otros

Artículo 8.1 *Unidad de empresa y flota.*

A los efectos de la observancia de este convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente el principio de unidad de empresa y flota, manteniendo vigente el principio reconocido sobre los transbordos y traslados de los tripulantes entre cualquiera de los buques al servicio de aquélla y que queden afectados por el presente convenio.

Se entiende como transbordo el traslado del tripulante de un buque de tráfico interior de un puerto base a otro puerto base distinto, dentro del transcurso del periodo de embarque y podrá ser:

a) Por iniciativa de la empresa. Por necesidades de servicio o de organización, el traslado o transbordo será dispuesto por la empresa, a cuyo efecto se seguirá el siguiente criterio:

El trabajador no podrá ser trasladado de su puerto base a otro puerto excepto en los siguientes casos: por sustitución durante IT, fallecimiento de un tripulante, licencias, traslado de buque y varadas, por un periodo máximo de tres meses al año.

Durante el periodo que dure el traslado el trabajador tendrá derecho a alojamiento y manutención y viajes por cuenta de la empresa.

b) Por iniciativa del tripulante. Cuando el traslado o transbordo sea solicitado a petición del propio tripulante, la empresa considerará la misma con el fin de atenderla en el momento en que exista una vacante de su categoría y por orden de antigüedad.

En ambos casos, hasta que el tripulante no esté enrolado en el nuevo buque, permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior.

La empresa antes de trasladar o transbordar a un tripulante deberá notificárselo con la suficiente antelación, mínimo dos días, salvo por razones de urgencia, en cuyo caso el plazo podrá ser menor, y aclarando las causas del mismo.

Si en el buque al que fuese transbordado el tripulante el salario es superior, percibirá éste.

Artículo 8.2 *Comisión negociadora.*

Han discutido, pactado y firmado el presente convenio por la parte económica y en representación de la empresa don Julio C. Silveira Martín, don Jaime Martínez Landín, don David Quintela Muñiz y en representación de los trabajadores, el Delegado de estos, Antonio Molina Caparrós, quien ha negociado en nombre de todo el colectivo.

Artículo 8.3 *Inaplicación de convenio y solución de conflictos.*

Las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3, en relación con lo dispuesto en los artículos 41 y concordantes, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que: En los procesos de negociación colectiva en los que se promueve la inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio, en caso de discrepancia manifiesta y real y no alcanzar un acuerdo, con carácter previo al inicio de acciones legales, sin que por ello se perjudiquen los plazos para la interposición de las correspondientes reclamaciones, se deberá someter la cuestión a mediación, para lo cual las partes libre y voluntariamente se someten y acogen a las medidas y procedimientos establecidos en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente.

CAPÍTULO IX

Disposiciones

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Disposición adicional segunda.

Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a tal efecto y en la medida de lo posible, se promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar cualquier situación de discriminación de las empleadas y empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas y religiosas, afiliación o no a un sindicato, por razón de lenguaje o idioma, discriminaciones físicas, psíquicas o sensoriales respecto de las personas que se hallaren en condiciones de aptitud para desarrollar el trabajo y/o ejecutar las tareas que sean procedentes.

Tabla de retribuciones para personal embarcado año 2024

Convenio colectivo Naviera Ría de Arosa

Grupo profesional I. Personal Titulado-Oficiales

Categoría	Salario profesional	Plus disponibilidad	Total mes	Paga extra
* Patrón de Altura Mm/P. Mayor Cabotaje.	1.950,13	517,70	2.467,83	2.208,93
* Patrón Litoral Mm/Patrón Cabotaje.	1.784,16	672,45	2.456,61	2.120,36
* Mecánico Mayor Naval/M. Naval Mayor.	1.950,13	517,70	2.467,83	2.208,93
* Mecánico Naval Mm/M. Naval 1.ª Clase.	1.784,16	672,45	2.456,61	2.120,36

Grupo Profesional II. Maestranza

Categoría	Salario profesional	Plus disponibilidad	Total mes	Paga extra
* Contraмаestre.	1.088,28	866,44	1.954,72	1.521,51
* Cocinero.	1.088,28	866,44	1.954,72	1.521,51

Grupo Profesional III. Subalternos

Categoría	Salario profesional	Plus disponibilidad	Total mes	Paga extra
* Marinero Puente.	1.005,32	626,64	1.631,96	1.315,24
* Marinero Máquinas.	1.005,32	626,64	1.631,96	1.315,24

La retribución se ajustará a la categoría profesional o categoría funcional que el tripulante desarrolla a bordo, o para la cual hubiera sido contratado o hubiese sido asignado.