

## **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

#### **ANUNCIO**

**6**

Visto el Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo “Sector Remolque de la Isla de Gran Canaria”, para el periodo de tiempo que va desde el 01/07/2021 hasta el 31/12/2031, suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE número 255, 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (BOC número 44, de 04/03/2020), esta Dirección General de Trabajo,

#### **ACUERDA**

**PRIMERO.** Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del “Sector Remolque de la Isla de Gran Canaria”, para el periodo de tiempo que va desde el 01/07/2021 hasta el 31/12/2031, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el número 35/01/0170/2021 y su notificación a la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.** Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoción Laboral de Las Palmas, de esta Dirección General de Trabajo.

**TERCERO.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,** Alejandro Ramos Guerra.

**CONVENIO COLECTIVO SECTOR DEL REMOLQUE PORTUARIO DE LA ISLA DE GRAN CANARIA (2021/2031)**

#### **I DISPOSICIONES GENERALES**

- 1 - Partes signatarias.
- 2 - Vinculación a la totalidad.
- 3 – Condición más beneficiosa
- 4 - Comisión Paritaria
- 5 – Actualización Salarial

#### **II ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- 6 - Ámbito territorial
- 7 - Ámbito personal
- 8 - Ámbito Funcional
- 9 - Ámbito temporal

### III – JORNADA Y VACACIONES

10 - Jornada laboral

11 - Vacaciones

### IV- RETRIBUCIONES

12 - Retribución mensual.

13 - Pagas extraordinarias.

14 – Plus de Embarque.

15 – Plus de Localización.

16 - Renuncia a salvamento

17 – Plus de actividad.

18 - Trabajos fuera de turnos y reenganches

19 - Salidas a la mar

20 - Plus de nocturnidad

### V – OTROS CONCEPTOS

21 - Perdida de equipaje

22 - Ayuda comedor

23 - Liquidación por cese.

24 - Excedencias y permisos

25 – Derechos sindicales

### VI – MEJORAS VOLUNTARIAS

26 – Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal

27 - Póliza de seguros.

28 - Ayudas por descendientes con discapacidad

29 – Ayudas al estudio

### VII FORMACIÓN

30 – Cursos de obligado cumplimiento.

31 – Cursos de formación para la promoción profesional

## VIII – TRIPULACIÓN MÍNIMA Y COMPROMISO DE EMPLEO

32 - Tripulación Mínima

33 – Compromiso de empleo

## IX – ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

34 – Definición de los Grupos y Categorías Profesionales

## X – IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

35 – Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

36 – Acoso Sexual y Por razón de Sexo

37 – Medidas de Igualdad

## XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

38 – Faltas y Sanciones

39 – Procedimiento sancionador

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Procedimiento de resolución de discrepancias

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Prevención de Riesgos Laborales

ANEXO I - TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2021 PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN REMOLCADORES DE MÁS DE 4.000 HP.

ANEXO II - TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2021 PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN REMOLCADORES DE MENOS DE 20 METROS DE ESLORA Y CON CALADO MÁXIMO DE 3 METROS.

## I DISPOSICIONES GENERALES

### 1. PARTES SIGNATARIAS

El presente convenio se suscribe, en representación de las empresas, por la Federación Canaria de Empresas Portuarias (FEDEPORT); en representación de las personas trabajadoras del sector en la isla de Gran Canaria, por el Sindicato de Trabajadores del Mar (SITRAMAR).

### 2. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, tienen carácter normativo, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas de forma global.

En el supuesto de que los órganos competentes dictaran resolución firme que declare la nulidad total o parcial o la inaplicación de alguno de sus artículos, las partes se obligan a negociar de buena fe de forma que, respetando la resolución judicial o administrativa dictada, se restablezca en esencia el conjunto de las condiciones pactadas y el equilibrio de los intereses de las partes.

Las modificaciones afectarán al convenio en los términos y con el alcance previstos en el ordenamiento jurídico. En el caso de que las modificaciones incidan en la definición de ámbitos de este convenio, las partes signatarias analizarán los efectos de este cambio normativo, procediendo en su caso, a las correspondientes adaptaciones en la regulación. Hasta tanto tales adaptaciones se produzcan, el convenio continuara aplicándose en sus propios términos.

### 3 - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio tienen consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actuales implantadas individualmente entre las empresas y su personal, que en su conjunto y cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio, deberán respetarse en su integridad.

### 4. COMISIÓN PARITARIA.

4.1. Constitución. Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio.

4.2. Composición. La Comisión estará formada por seis miembros. De ellos tres representarán a FEDEPORT y tres a SITRAMAR, pudiendo asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

Las variaciones de los miembros de la Comisión que puedan producirse se comunicarán, obligada y simultáneamente al efectuarse el relevo, a la Secretaría de la Comisión a los efectos que procedan.

La sede administrativa de la Comisión Paritaria, a efectos de notificaciones y comunicaciones estará en FEDEPORT, ubicada en plaza Jolly, s/n edificio Trasmediterránea, en Las Palmas de Gran Canaria, código postal 35008, teléfono 828 70 10 47 o 660 179 522 y correo electrónico gerencia@fedeport.com

Para el cumplimiento de las funciones que tienen atribuidas, los miembros de la Comisión Paritaria gozarán de un crédito horario del 100% de su jornada y tendrán garantizadas el 100% de las retribuciones que percibirían en el supuesto de que permanecieran en sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta para ello, las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo y las que se pacten en materia de productividad en el Convenio o Acuerdo de Empresa correspondiente.

Disfrutarán igualmente de los derechos y garantías que el Convenio Colectivo y la legislación vigente reconoce a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

La Organización Sindical firmante de este Convenio Colectivo percibirá, por cada representante designado en la Comisión Paritaria, la cantidad que se acuerde anualmente, como indemnización por los gastos que, por todos los conceptos, se deriven de su condición de miembro de dicha Comisión. A tal fin, FEDEPORT pondrá a disposición de SITRAMAR, como organización sindical firmante, la cantidad global que le corresponda.

4.3. Competencias de la Comisión Paritaria. Serán competencia de esta Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el Procedimiento que se regula en este artículo.
- Conflictos de interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa.

- Conocimiento de los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito del presente convenio colectivo.
- Revisiones salariales.
- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

4.4. Procedimiento. La Secretaría de la Comisión Paritaria, estará obligada a remitir a cada una de las Organizaciones que componen la Representación Empresarial y Sindical, dentro del plazo de 24 horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etcétera, sean remitidos a la sede de la Comisión Paritaria por el conducto más rápido posible.

4.5. Carácter de las reuniones y convocatorias. La Comisión deberá reunirse, para tratar de asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de cualquiera de las partes firmantes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de Ordinarias o Extraordinarias y podrán realizarse de manera presencial o telemática.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria en las que se incluyan puntos del Orden del Día relativos a Conflicto Colectivo o Huelga, tendrán el carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya carácter ordinario.

En las convocatorias Ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días y, en las Extraordinarias, en el término de 3 días desde la recepción de la convocatoria.

Los integrantes de ambas partes están legitimados para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días de antelación a la fecha de la reunión, mediante cualquier medio que permita tener constancia de su recepción, haciendo constar el Orden del Día y el carácter de la reunión, y remitiendo, a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión, ésta podrá convocar Comisiones de Trabajo cuyos acuerdos sólo tendrán validez una vez aprobados por la Comisión Paritaria.

4.6. De las Actas de las sesiones. De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente, los acuerdos que se alcancen. Aquellas manifestaciones de las partes que no sean contenidos de Acuerdos, podrán ser incluidas en las Actas, siempre que se aporte el correspondiente escrito en el que consten expresamente las manifestaciones que desee incorporar al Acta.

Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión designada por sus miembros.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la Comisión, mediante la firma de un representante de cada representación. Dicha aprobación se efectuará con carácter ordinario en la misma sesión, y con carácter extraordinario en la reunión siguiente que celebre la Comisión.

Una vez aprobadas, las Actas tendrán carácter vinculante.

4.7. Del quórum y régimen de adopción de acuerdos. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de Acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por acuerdo de las partes, las diferencias existentes en el seno de la Comisión podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación o arbitraje. De mantenerse el desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las

partes se someterán a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Canario, por el que se modifican y refunden los acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.”

4.8. Actuación en materia de conflicto colectivo y huelga. Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad redundará en beneficio de un mejor clima laboral y con la finalidad de lograr una más baja cota de conflictividad, se establece que:

- Los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y derivados de éste, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión Paritaria.

- Los preavisos de convocatoria de huelga deberán ser obligatoriamente comunicados a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el ASEC, así como durante el periodo del preaviso de huelga.

Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos, que de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas.

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la Comisión, adoptadas por mayoría de cada una de las partes, serán vinculantes y resolutorias. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente Huelga o Conflicto Colectivo, las partes en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la Comisión Paritaria, siendo ésta la que dicte la Resolución vinculante que corresponda.

La persona trabajadora incluida en el ámbito personal de este convenio que estime lesionados sus derechos individuales, podrá ejercitar las acciones legales que estime oportunas.

Las partes manifiestan su adhesión al Convenio sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), salvo que la cuestión sometida al mismo tenga repercusión sobre la normativa presupuestaria aplicable.

## 5- ACTUALIZACIÓN SALARIAL

A partir del año 2022 y sucesivos de vigencia del presente convenio, se incrementarán todos los conceptos económicos y salariales en el mismo porcentaje que lo haga el IPC nacional del año anterior correspondiente (u otro que lo sustituya), más un 0,5%.

Al preverse el incremento del IPC, no será de aplicación en ningún caso, este índice de referencia cuando la variación del mismo durante el año anterior, sea negativa.

## II ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 6. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio, es de aplicación a todas las zonas de servicio de los puertos comerciales y autonómicos de la isla de Gran Canaria, donde se realicen las actividades descritas en el ámbito funcional del presente convenio.

### 7. ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga a todas las empresas que realicen la actividad de remolque portuario en el ámbito territorial del mismo y a la totalidad de las personas trabajadoras que presten servicios para ellas, como personal de flota.

## 8. ÁMBITO FUNCIONAL

8.1. El presente convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras referidas en el ámbito personal del mismo, que realicen la actividad de remolque portuario, entendiéndose como tal, aquel cuyo objeto es la operación náutica de ayuda a la maniobra de un buque, denominado remolcado, siguiendo las instrucciones de su capitán, mediante el auxilio de otro u otros buques, denominados remolcadores, que proporcionan su fuerza motriz o, en su caso, el acompañamiento o su puesta a disposición dentro de los límites de las aguas incluidas en la zona de servicio del puerto, según el artículo 127.1 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 05 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM).

8.2. Sin perjuicio de lo anterior y como consecuencia de las diferentes características de los puertos de la isla de Gran Canaria e incluso de las distintas zonas de los mismo, el Pliego de Prescripciones Particulares del Servicio Portuario de Remolque de los puertos de La Luz y de Las Palmas, exige a las empresas prestadoras de este servicio que para que puedan garantizar la prestación del mismo, cuenten con distintos tipos de remolcadores, elemento determinante de que varíen las condiciones de trabajo en unos y otros (las tripulaciones mínimas exigidas, la exigencia de permanecer a bordo permanentemente, las características en la prestación del servicio, etcétera); todo ello determina que este convenio establezca para las personas trabajadoras incluidas en este ámbito funcional, unas condiciones u otras, en función de que el remolcador en el que se preste servicio sea:

- a) Un remolcador con una potencia mínima de 4.000 HP o más, independiente del resto de sus características.
- b) O un remolcador con una eslora de menos de 20 metros y un calado máximo de 3 metros, independientemente del resto de sus características.

## 9 – ÁMBITO TEMPORAL

Sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, este Convenio, entrará en vigor con efectos desde el día 01-07-2021 hasta el 31-12-2031, prorrogándose tácitamente por años sucesivos en todos sus conceptos excepto en el económico, que deberá ser incrementado en el mismo importe en el que lo haga el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año anterior correspondiente, si no se denuncia por escrito por cualquiera de las partes con la antelación mínima de tres meses al fin de su vigencia.

Llegado su vencimiento o el de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las partes podrá denunciarlo con tres meses de antelación, por escrito, debiendo comunicárselo a la otra parte. Si se hubiere formulado denuncia, las partes legitimadas deberán constituir la comisión negociadora en el plazo de un mes e iniciar las negociaciones bajo el principio de buena fe, aplicándose durante la negociación, el presente Convenio en su totalidad.

Si la negociación finalizara o fuera suspendida sin haber alcanzado un nuevo acuerdo que sustituya total o parcialmente al presente Convenio, continuará éste vigente en lo no modificado, con la regulación sobre la prórroga indicado en el párrafo primero.

## III JORNADA Y VACACIONES

### 10 – JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo pactada en el presente Convenio será de 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En todo caso, las empresas pactarán sus cuadrantes organizativos adecuándose a lo establecido en la presente norma y respetando lo regulado, a efectos de tiempo de trabajo efectivo, presencia y descansos obligatorios, en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y demás normativa que lo desarrolla.

## 11 – VACACIONES

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año. El disfrute de las mismas se establecerá de común acuerdo entre las empresas y los trabajadores, procurando que, en la medida de lo posible, dicho disfrute se produzca durante los meses de verano.

## IV RETRIBUCIONES

### 12 – RETRIBUCIÓN MENSUAL

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo percibirán mensualmente la retribución que figura en el mismo con carácter general y que estará integrada por los conceptos que en él se establecen en función del tipo de remolcador en el que se preste servicios.

Para el año 2021, los importes de dichos conceptos, son los que se establecen:

- Para la tripulación de los remolcadores descritos en el artículo 8.2.A) Remolcadores con potencia mínima de 4.000 HP, en la Tabla que se incluye como Anexo I al texto de este convenio colectivo.
- Para la tripulación de los remolcadores descritos en el artículo 8.2.B) Remolcadores de menos de 20 metros de eslora y calado máximo de 3 metros, en la Tabla que se incluye como Anexo II al texto de este convenio colectivo.

### 13 – PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores regidos por el presente Convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, la primera que se generará del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, que se abonará el día 15 de junio y el día 15 de diciembre respectivamente y cuyo importe será, para el año 2021 el que se establece los Anexos I o II, en función del remolcador en el que preste servicios, prorrateándose en su caso en función del tiempo de prestación de servicio.

### 14 – PLUS EMBARQUE

Será la cantidad mensual fija que perciben todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio colectivo, por el hecho de desarrollar toda o parte de su prestación laboral a bordo de los remolcadores. El importe correspondiente a cada categoría para el año 2021 es el que figura en los Anexos I o II, en función del remolcador en el que preste servicios.

### 15 – PLUS LOCALIZADOR

El plus de localizador será percibido mensualmente en los importes que se reflejan según cada categoría para el año 2021 es el que figura en los ANEXOS I o II, en función del remolcador en el que preste servicios.

### 16 – RENUNCIA A SALVAMENTO

La empresa abonará en concepto de Renuncia a Salvamento un plus con el que las personas trabajadoras que presten servicios en el ámbito del presente Convenio, se dan por totalmente compensados en sus derechos, cuando realicen un auxilio o salvamento marítimo, renunciando al derecho de reclamar cualquier cantidad, así como de interponer cualquier demanda judicial, administrativa o de cualquier tipo, en relación con lo regulado en la Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima; en el Convenio Internacional sobre salvamento marítimo de Londres 1989, o cualquier Ley, Convenio Internacional o normativa que regule esta materia, la complementa o sustituya en un futuro a la legislación actual.



La cantidad mensual que reciba la tripulación por este concepto, para el año 2021 es la que figura en los Anexos I o II, en función del remolcador en el que preste servicios.

#### 17 – PLUS DE ACTIVIDAD

La actividad que se desarrolla en los remolcadores con una potencia mínima de 4.000 HP impone a las empresa la obligación de garantizar la permanencia de la tripulación a bordo durante las 24 horas del día todos los días del año -según se establece en el Pliego de Prescripciones Particulares del Servicio Portuario de Remolque de los puertos de La Luz y de Las Palmas-, lo que impone la necesidad de realizar turnos de trabajo de 24 horas, seguidos de 48 horas consecutivas de libranza, teniendo que distinguir entre tiempo de trabajo efectivo realizado y tiempo de presencia por razones de espera, expectativas, servicios de guardias, desplazamientos, etcétera.

Dichos turnos incluyen la realización de la jornada de trabajo de 40 horas semanales (en cómputo anual) más la de 78 horas de presencia mensuales, a excepción del período de vacaciones.

En compensación de dicha circunstancia, se establece que cada miembro de la tripulación de estos remolcadores, percibirá mensualmente un Plus de Actividad, cuyo importe se refleja en el ANEXO I del presente convenio y variará según la categoría desempeñada.

#### 18 – TRABAJOS FUERA DE TURNO Y REENGANCHES.

18.1 Trabajos fuera de turno. Si por cualquier circunstancia las personas trabajadoras regidas por el presente Convenio hubieran de realizar maniobras puntuales fuera del turno de guardia que le corresponda y siempre que el tiempo de trabajo realizado no supere las ocho horas, se le abonará por cada hora de trabajo, el importe reflejado en el ANEXO I o II, según las características del remolcador en el que preste servicios. Si se superan las ocho horas de trabajo fuera de turno, se abonarán las cantidades que se establecen para el Reenganche.

18.2 Reenganche. Se considerará reenganche cuando a cualquier persona trabajadora de la empresa se le asigne una guardia en un día libre según el cuadrante de trabajo de la empresa, en cuyo caso se le abonará la cantidad que por tal concepto se establece en los ANEXOS I o II en función del remolcador en el que preste servicios.

#### 19 – SALIDAS A LA MAR

19.1. En los Remolcadores con potencia mínima de 4.000 HP, dado que la actividad habitual que desempeñan las empresas del sector se realiza dentro de la zona portuaria de un puerto concreto, cuando excepcionalmente exista la necesidad de prestar servicios fuera de las aguas portuarias, la tripulación que lo realice, siempre que esté libre de guardia, percibirá por cada 24 horas o fracción superior a 8 horas, el importe equivalente a un Reenganche. En el caso de que la Salida a la Mar dure menos de 8 horas, cada hora que se realice será retribuida por el mismo importe previsto en los ANEXOS I, para los Trabajos fuera de turno. Esta compensación económica se realizará siempre que la Empresa no opte por compensar dicho pago con días de descanso adicionales.

Si el remolcador que realiza el servicio esta tripulado por personal que esté de servicio de guardia, este percibirá la cantidad de 85,00 euros cada uno.

19.2. En los Remolcadores de menos de 20 metros de eslora y calado máximo de 3 metros. Cuando excepcionalmente exista la necesidad de que estos remolcadores presten servicios fuera de las aguas portuarias, cada miembro de la tripulación que lo realice percibirá la cantidad de 60,00 euros en concepto de Salida a la Mar.

19.3. Cuando el remolque se efectúe a un barco sin tripulación y durante el mismo sea necesario enviar tripulantes del remolcador a bordo del remolcado, se abonará la cantidad de 85,00 euros a cada uno de los miembros de la tripulación, si la maniobra la realiza un remolcador de 4.000 HP o más y 60,00 euros, si la maniobra la realiza

un remolcador de menos de 20 metros de eslora y con un calado máximo de 3 metros, todo ello con independencia del tonelaje del barco asistido.

19.4. Sera condición indispensable para este tipo de servicios que los remolcadores estén perfectamente pertrechados. La Empresa facilitará víveres para todos los tripulantes que tengan prevista su salida a la mar por un periodo superior a ocho horas.

19.5. En cualquier caso y para garantizar la seguridad, las Salidas a la Mar, los remolcadores se dotarán de la tripulación que se establezca por la Dirección General de la Marina Mercante, en función del servicio a realizar.

## 20 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Dado que parte de la jornada pactada se realiza necesariamente de noche y hecho que se ha tenido en cuenta a la hora de establecer los salarios que se fijan en el presente Convenio, no se devengará plus de nocturnidad.

## V – OTROS CONCEPTOS

### 21 – AYUDA COMEDOR

El personal que desempeñe su trabajo en turnos de 24 horas de embarque seguidas de 48 horas de libranza, percibirá la cantidad de 113,36 euros mensuales, excepto en vacaciones, por el concepto de ayuda comedor, dadas las especiales características de los trabajos propios de la actividad que desarrollan y en definitiva, por no poder disfrutar sus comidas en su domicilio.

### 21- PERDIDA DE EQUIPAJE

En el caso de “perdida de equipaje” por causa no imputable al perjudicado, la Empresa abonará a la persona afectada la cantidad de 397,39 euros salvo que opte por la reposición de la ropa de trabajo a su costa.

### 23 – LIQUIDACIÓN POR CESE

Cuando cualquiera de las personas incluidas en el ámbito funcional de este convenio cause baja en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutarán las oportunas vacaciones.

Además, siempre que se cuente con una antigüedad de al menos 15 años y se preavise la baja con una antelación de 30 días para el personal titulado y de 15 días para el personal subalterno, la Empresa abonará las siguientes cantidades:

- A las personas con edades comprendidas entre 57 y 59 años, ambas inclusive, 14.000,00 euros.
- A las personas con edades comprendidas entre 60 y 62 años, ambas inclusive, 11.000,00 euros.

Estas cantidades se verán incrementadas en años sucesivos en el mismo porcentaje que se aplique a las tablas salariales.

La percepción de estas cantidades, será incompatible con los supuestos recogidos en el artículo 27 de este convenio.

### 24 -EXCEDENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

En este capítulo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

## 25- DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

25.1. Representación Sindical: En cuanto a las garantías y competencias de la persona que ostente cargo Sindical en la Empresa, se estará a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas complementarias.

25.2. Representación Unitaria: Cada una de las personas que ostente un cargo en la Representación Legal de las personas trabajadoras podrá disfrutar de hasta 15 horas mensuales remuneradas en todos sus conceptos para el ejercicio de sus funciones, pudiendo ser éstas acumulables durante todo el año.

## VI MEJORAS VOLUNTARIAS

### 26 – COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

26.1. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará las percepciones de la seguridad social percibidas, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Desde el día 16 de la Incapacidad Temporal (IT) al día 90, la empresa complementará las percepciones percibidas hasta alcanzar el 90% de la base de cotización correspondiente a contingencias comunes del mes anterior a la baja.

- A partir del día 91, la empresa complementará las percepciones hasta alcanzar el 100% de la base de cotización correspondiente a contingencias comunes del mes anterior a la baja.

- Si como consecuencia de la IT se produjera el ingreso hospitalario, la empresa complementará las percepciones hasta alcanzar el 100% de la base de cotización correspondiente a contingencias comunes del mes anterior a la baja desde el primer día.

26.2. en el caso de accidente de trabajo, la empresa, complementará la retribución de la persona que causa baja hasta alcanzar el 100% de la base de cotización correspondiente a accidentes de trabajo del mes anterior, desde el primer día.

### 27 - PÓLIZA DE SEGUROS

Las Empresas incluidas en el ámbito personal del presente Convenio, concertarán con efecto desde el día primero del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo, una póliza de Seguros que cubra los riesgos de Fallecimiento por cualquier causa y de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual a favor de las personas trabajadoras afectadas por este convenio y por un importe de 22.000 euros, para cada uno de dichos riesgos por persona empleada y a favor de los beneficiarios que ésta designada.

Estas condiciones se entienden como válidas siempre y cuando cada una de las personas trabajadoras afectadas cumpla con las obligaciones impuestas por la compañía aseguradora.

La Empresa no responderá en ningún caso del Capital asegurado ni por ninguno de los riesgos indicados en el presente artículo, salvo en el caso de que efectivamente no hubieren concertado el seguro o no hubieren pagado la prima correspondiente.

Para aquellas personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional de este Convenio a las que la Compañía Aseguradora excluyera de alguno o todos los riesgos expresados por cualquier motivo, la Empresa sólo tendrá la obligación de abonar a los trabajadores afectados las primas que estipulen las pólizas para cada asegurado y riesgo; dichas cantidades serán abonadas dentro de los quince días siguientes a haberse producido dicha exclusión.

El pago de las indemnizaciones por los riesgos ya dichos será compatible con cualquier otra que pudiera recibir el trabajador o sus beneficiarios por cualquier otro concepto.

#### 28 -. AYUDAS POR DESCENDIENTES CON DISCAPACIDAD

Las personas afectadas por este convenio que tengan a su cargo descendientes con discapacidad física, psíquica o sensorial en un grado igual o superior al 33%, recibirán una ayuda económica de 463,89 euros año, siempre que se acredite la discapacidad con la Resolución correspondiente.

#### 30. AYUDAS AL ESTUDIO,

30.1. Cada una de las empresas comprendidas en el ámbito del presente Convenio concederán, para la realización de estudios universitarios o de grado superior de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional de este Convenio y los hijos de éstas las siguientes becas anuales:

- a) Tres becas 412,09 euros cada una para los que hayan de cursar estudios en la isla de Gran Canaria.
- b) Dos becas de 853,02 euros cada una para los que hayan de cursar estudios en otra isla de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- c) Una beca de 1.279,58 euros cada una para los que hayan de cursar estudios fuera de las Islas.

30.2. En el supuesto de que el número de estudiantes universitarios o de grado superior de algunos de los lugares indicados fuera superior al número de becas concedidas para ese lugar y no fueren utilizadas parte o la totalidad de las becas concedidas para otro lugar, el importe de estas últimas se utilizará para el abono de las becas que falten en el lugar indicado, primeramente.

30.3. En el supuesto de que el número de estudiantes universitarios o de grado superior de algunos de los lugares indicados fuera superior al número de becas concedidas para ese lugar y algún trabajador tuviera dos o más hijos cursando estudios universitarios o de grado superior en ese lugar, tendrá derecho tan solo a una de las becas.

30.4. Para el caso de que no fuese utilizado el importe de las becas en su totalidad en la forma señalada en los apartados 1 y 2, la cantidad sobrante se repartirá en partes iguales entre los restantes trabajadores de la Empresa que tengan hijos en edad escolar, a fin de subvenir a la adquisición de material escolar, con un tope anual de 283,38 euros.

30.5. El importe de las becas, en ningún caso, podrá ser ni inferior ni superior a las cantidades indicadas en el apartado 1 del presente artículo.

30.6. Las solicitudes de becas deberán presentarse en la Empresa antes del 15 de diciembre de cada año y el importe de las mismas se repartirá según los criterios antes dichos el 30 de diciembre de cada año para los que hayan acreditado antes del 16 de diciembre haberse matriculado en la Universidad o estudios de grado superior y para el caso de las ayudas escolares, el haberse matriculado en el curso escolar correspondiente.

30.7. El derecho a percibir cada una de las becas, estarán directamente relacionadas con criterios de resultados académicos del año anterior y con el número de asignaturas en las que se hubiese matriculado. Estos criterios serán elaborados por los trabajadores en un plazo de 6 meses, desde la firma del convenio y serán reflejados en un adendum que se adjuntará.

## VII FORMACIÓN

### 30 – CURSOS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

El tiempo dedicado a la asistencia a todos aquellos cursos que sean impuestos al personal con carácter obligatorio y decretados por el Ministerio de Fomento, por la Dirección General de la Marina Mercante u otro organismo competente, como son los cursillos de contra incendio y salvamento en la mar, será considerado como tiempo de trabajo, con la remuneración en su parte proporcional que corresponda. Así como, los gastos educativos cuando no los cubran los diferentes organismos oficiales que pudieran convocar.

Caso de que no exista posibilidad de efectuar dichos cursos en la isla de Gran Canaria y la Empresa opte por enviar a toda o parte de la tripulación a otro centro fuera de la isla, abonará en concepto de dietas de alimentación y alojamiento la cantidad de 39,88 euros durante el tiempo que dure el curso. En cualquier caso, se deberá justificar la asistencia a los cursos.

### 31 – CURSOS DE FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las Empresas podrán enviar para la obtención del título de Patrón y/o Mecánico a un máximo de dos personas de su plantilla al año, a quienes seleccionará con criterios de equidad, siendo la asistencia por parte de los mismos obligatoria.

Durante el tiempo que dure la formación percibirán mensualmente: el salario base, plus de embarque y plus de renuncia salvamento, abonándoles además en concepto de dietas la cantidad de 39,88 euros diarias.

Una vez realizados los diferentes cursos de formación, aquellos tripulantes contratados como Patrones o Mecánicos se les actualizarán su categoría profesional conforme consigan los distintos grados de titulación.

El Presente apartado no afecta a los Patrones o Mecánicos contratados como Mecamar o Marinero de Punte y Máquinas.

## VIII TRIPULACIÓN MÍNIMA Y COMPROMISO DE EMPLEO

### 32- TRIPULACIÓN MÍNIMA

Los remolcadores contarán como mínimo con la tripulación establecida en el cuadro de tripulaciones definida por la Dirección General de la Marina Mercante para cada embarcación.

### 33 - COMPROMISO DE EMPLEO.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se comprometen a mantener al menos al 75% de su plantilla fija.

## IX ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

### 34 - DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

34.1 - Estructura profesional. Las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito personal de este convenio, se encuadrarán en dos grupos profesionales: Grupo Profesional I: Personal Titulado – Oficiales y Grupo Profesional II: Subalterno, en los que se integran las distintas categorías profesionales que se describen en los siguientes apartados con su denominación y funciones a realizar. Todas ellas a las órdenes del Patrón que desempeñe el mando del buque como representante del Empresario o Armador.

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

Las personas que trabajen a bordo habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios se sean dados por el Empresario o Armador y legítimos representantes, relativa a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio, sin que pueda invocarse como motivo de excusa para el cumplimiento de aquella, circunstancia alguna.

#### 34.2 - Grupo Profesional I: Personal Titulado-Oficiales.

- Patrón. Es el que, en posesión del título de Patrón en sus diversos grados ejerce el mando del buque o embarcación de acuerdo con lo que dispone el Cuadro Indicador con las atribuciones que para cada caso disponen las disposiciones vigentes.

Será responsable de cumplimentar personalmente los Diarios de Navegación y llevará control de los certificados de Buque. Dirigirá personalmente la navegación, todas las maniobras, recaladas, etcétera.

Informará al Mecánico Naval Mayor de las órdenes que reciba de la Compañía, Autoridades, etc., que pueden afectarle, y le notificará la situación del buque.

- Mecánico Naval Mayor/Mayor Naval. Es el que, con título correspondiente, se halla a las órdenes del Patrón, ejerciendo las funciones o cometidos de carácter técnico inherentes a su categoría. Pudiendo ser ejercido, de acuerdo con el cuadro indicador, por aquellos profesionales que se encuentren en posesión del adecuado título profesional. A estos efectos los oficiales de máquinas se clasifican en Primero, Segundo y Tercero.

#### 34.3 - Grupo Profesional II: Subalternos

- Marinero/Marinero de Puente. - Es el que desempeña la ejecución de las faenas de cubierta, como son, entre otras, el enganche y desenganche de los cabos de remolque, así como diferentes actividades de mantenimiento como, a título meramente enunciativo y sin carácter de exclusividad, el miniado y pintado, limpieza, atraque y cierre de escotillas, manejo de la maquinilla de remolque, atraque, desatraque, etc. Durante la navegación podrán montar las guardias de timón y retén de puente y en puerto la guardia de portalón.

- Marinero de Máquinas. Es el que efectúa las faenas de engrase de máquinas y motores y las demás operaciones complementarias o auxiliares, tales como el entretenimiento y conservación del equipo propulsor que le ordenen sus superiores respecto al departamento de máquinas y calderas. Durante la navegación podrán montar las guardias de máquinas, y en puerto el trabajo que corresponda.

### IX IGUALDAD Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

#### 35- MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

Las empresas promoverán las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

No se admitirán en seno de la empresa, que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

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

### 36- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A estos efectos se entiende por:

**Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por Razón de Sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### 37 - MEDIDAS DE IGUALDAD

Las empresas se comprometen a desarrollar la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación en el ámbito laboral de esta empresa, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

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

**Clasificación profesional:** El sistema de clasificación profesional se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

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

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

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

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

## XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### 38 - FALTAS Y SANCIONES

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

38.2 Clasificación -Por razón de su gravedad las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

A. Son faltas leves:

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

2. 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.

3. 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.

4. Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

B) Se consideran faltas graves:

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

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

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

4. 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, no hallándose de servicio pero en «stand by», sin comunicarlo al Jefe correspondiente, siempre y cuando se provea al tripulante de los medios de comunicación adecuados (busca personas, walky talky, etc.).

5. 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.

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

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



C) Son faltas muy graves:

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

2. Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización del Empresario, así como, la realización de cualquier actividad que pueda ser constitutiva de competencia desleal.

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

4. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que ambos casos hayan sido probados.

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

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

7. 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.

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

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

11. La ausencia de a bordo, no estando franco del servicio sin permiso del Jefe respectivo.

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

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

15. La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio, o un perjuicio para la empresa.

16. 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.

17. 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 personal con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

18. La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquier que sea la naturaleza de sé te y la hora en que se deba realizarse.

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

20. El abandono del servicio de guardia.

21. La comisión de cualquier infracción penal cometida fuera o dentro del buque que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

22. El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos.

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

38.3 - Sanciones a los trabajadores. Con arreglo a la calificación de las faltas descritas, podrán imponerse a los trabajadores las sanciones que en los apartados siguientes se determinan:

Por faltas leves. La sanción que puede imponerse por faltas leves, será la siguiente:

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves. Por faltas graves podrá imponerse:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 3 meses.

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

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

### 39 – PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

39.1. Las sanciones que se impongan a los trabajadores se efectuarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, debiéndose indicar los hechos que la motivan, la evaluación de la falta según su gravedad, la sanción que se impone y la fecha en que se hará efectiva la sanción.

Para la imposición de una sanción grave o muy grave se exigirá la tramitación del expediente contradictorio conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito, los hechos que motiven el expediente. En el supuesto de que la empresa tuviera conocimiento de su afiliación sindical, entregará copia del escrito y dará audiencia al sindicato.

b) La persona trabajadora tendrá 5 días hábiles para presentar su escrito de alegaciones a la empresa (a estos efectos, no se computarán como días hábiles los sábados, domingos y festivos). En su escrito podrá indicar si está afiliado a un sindicato, para que la empresa le notifique su respuesta de acuerdo con lo previsto en el apartado c).

c) La empresa valorará el escrito de alegaciones presentado y se notificará a la persona afectada, su decisión definitiva, en un plazo máximo de 5 días hábiles computados conforme a lo previsto en el apartado anterior o, en su caso, transcurrido el plazo para formular dichas alegaciones sin haberlo hecho. En su notificación, la empresa hará constar los hechos, la calificación definitiva de la falta cometida y la sanción que se impone y, en su caso, la fecha de cumplimiento de la sanción. De no constatarse la existencia de conducta sancionable, se notificará igualmente por escrito, el archivo del expediente.

d) La empresa también notificará su decisión definitiva a la representación de las personas trabajadoras al mismo tiempo que a la propia persona afectada, así como a la representación sindical al que perteneciera la persona trabajadora.

La facultad para sancionar prescribirá con arreglo a los plazos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, prescripción de la sanción, cumplimiento o condonación de la sanción o fallecimiento del trabajador.

39.2. Prescripción. Las faltas que pudieran dar lugar a la imposición de sanción, prescribirán: las leves a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa que tenga la potestad sancionadora tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por su parte, las sanciones firmes impuestas por faltas muy graves prescribirán a los noventa días; las impuestas por faltas graves a los sesenta días y las impuestas por faltas leves a los treinta días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza el acuerdo por el que se impone la sanción.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán a los procedimientos establecidos la Comunidad Autónoma de Canarias.

#### SEGUNDA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al desarrollo que de la misma que se pueda hacer por cualquier norma posterior.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2021

## PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN REMOLCADORES DE MÁS DE 4.000 HP

CATEGORÍA	Salario Base (x 12)	Plus Embarque (x 12)	Plus Actividad (x 12)	Plus Localizador (x 12)	Renuncia Salvamento (x 12)	Pagas Extra (x 2)	Trabajo Fuera Turno (Hora)	Reenganche
Patrón Mayor de Cabotaje								
Patrón de Altura	1.410,00 euros	70,00 euros	710,00 euros	330,00 euros	160,00	2.130,00 euros	22,00 euros	300,00 euros
Patrón de Cabotaje								
Patrón de Litoral	1.400,00 euros	70,00 euros	670,00 euros	330,00 euros	160,00	2.120,00 euros	22,00 euros	300,00 euros
Mecánico Naval Mayor								
Mecánico Mayor Naval	1.325,00 euros	70,00 euros	650,00 euros	330,00 euros	160,00	2.045,00 euros	20,00 euros	280,00 euros
Mecánico Naval								
Mecánico Naval de 1ª	1.300,00 euros	70,00 euros	620,00 euros	330,00 euros	160,00	2.020,00 euros	20,00 euros	280,00 euros
Mecánico Naval de 2ª	1.200,00 euros	70,00 euros	550,00 euros	330,00 euros	160,00	1.920,00 euros	19,00 euros	260,00 euros
Mecamar								
Marinero Puente y/o Máquinas	1.125,00 euros	70,00 euros	500,00 euros	330,00 euros	160,00	1.845,00 euros	18,00 euros	250,00 euros

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2021

## PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN REMOLCADORES DE MENOS DE 20 METROS DE ESLORA Y CON CALADO MÁXIMO DE 3 METROS

Categoría	Salario Base (x 12)	Plus Embarque (x 12)	Plus de Localización (x 12)	Renuncia Salvamento (x 12)	Pagas Extras (x 2)	Trabajo Fuera Turno (Hora)	Reenganche
Patrón Cabotaje	1.050,00	190,00	450,00	75,00	1.180,00	30,00	150,00
Patrón Portuario	850,00	140,00	400,00	75,00	1.100,00	30,00	150,00
Patrón Traf. Int.	800,00	130,00	400,00	75,00	1.040,00	30,00	150,00
Mec. Nav. Mayor	1.050,00	190,00	450,00	75,00	1.180,00	30,00	150,00
Mecánico Naval	850,00	140,00	400,00	75,00	1.100,00	30,00	150,00
Marinero	820,00	120,00	400,00	75,00	820,00	30,00	150,00

137.918



**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Franqueo  
concertado  
23/1