

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Naviera Murueta, S.A. (código de convenio 48004802011998).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 19 de noviembre de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 3 de febrero de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE NAVIERA MURUETA S.A
AÑOS: 2025-2026-2027-2028-2029-2030****MODIFICACIONES EN ORDEN, EN EL CONVENIO ACTUAL.**

En Bilbao, a 24 de enero de 2025.

Artículo 1.— *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa, y siendo de conformidad con lo establecido en las Disposiciones legales vigentes, afectará a todo el personal de flota de Naviera Murueta S.A.

Artículo 2.— *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2025 con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y su vigencia será de seis años, con efectos hasta el 31 de diciembre del 2030, durante cuyos periodos regirán las condiciones económicas indicadas en el artículo 42 del presente acuerdo.

Artículo 3.— *Vinculación a la totalidad*

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

Si la Autoridad laboral competente no aprobase alguna de las Normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido de este, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la Comisión Negociadora.

Artículo 4.— *Compensación y absorción 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, pactada o por cualquier origen que fuere, en el futuro pudieran establecerse.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específica para el sector de la Marina Mercante, que mejorase cualquiera de los temas pactados no salariales, se aplicará en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 5.— *Periodo de prueba*

Toda admisión de personal para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un periodo de prueba variable, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: 3 meses.
- b) Maestranza y Subalternos: 45 días.

Durante el periodo de prueba, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo comunicándose a la otra parte en igual forma con una antelación mínima de 15 días.

En caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del armador de rescindir el Contrato de Trabajo por no superar el periodo de prueba deberá ser notificada por escrito al Tripulante por el Capitán dentro del plazo que indica el párrafo anterior de este artículo.

En caso contrario, si su contrato se hubiera realizado con carácter indefinido, se considerará al tripulante como fijo en plantilla, ó se cumplirá el tiempo que según el tipo de contrato se haya especificado.



En todos los casos de rescisión de contrato por fin de periodo de prueba por parte del tripulante, todos los gastos originados por su desembarque, así como los gastos de viaje serán por cuenta de este.

Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, para los contratos con carácter indefinido, el Tripulante pasará a figurar en la plantilla como personal fijo en la empresa y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

En el supuesto de rescisión durante el periodo de prueba, la Empresa entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el Certificado de Empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social, según los plazos y en la forma que en cada momento especifique la normativa aplicable.

Una vez finalizado el periodo de prueba por voluntad de la Empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de esta.

Artículo 6. — Comisión de servicio

Se entenderá por Comisión de Servicio la misión de trabajo profesional que ordene la Empresa realizar a los Tripulantes en cualquier lugar.

En Comisión de Servicio, los tripulantes percibirán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo.

Cuando la Comisión de Servicio se realice embarcado se devengarán vacaciones de Convenio. Cuando se realice en tierra, se devengarán vacaciones de 30 días por año en la proporción que corresponda, salvo en aquellas circunstancias en que el trabajo se realice fuera del domicilio habitual, en cuyo caso y además de las vacaciones señaladas, tendrá derecho a cuatro días laborales de estancia en su domicilio por cada tres meses, sin computar como tales los viajes, y siendo por cuenta del Empresario los gastos de viaje.

Si la Comisión de Servicio se realizara fuera del domicilio del Tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

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

Artículo 7. — Servicio a la empresa

Se entiende por servicio a la Empresa las siguientes situaciones:

1. Situación de enrolamiento.
2. Hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad profesional fuera del municipio de su domicilio.

En todas las demás circunstancias se devengarán las vacaciones a razón de 30 días por año.

Artículo 8. — Expectativa de embarque

Se considerará expectativa de embarque la situación del Tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible a las órdenes de la Empresa.

La misma durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de Servicio de Empresa. Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario profesional y devengará vacaciones a razón de 30 días por año.

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de este momento a situación de «Comisión de Servicio».

**Artículo 9.—Licencias**

1. Con independencia del periodo convenido de vacaciones se reconoce al personal de la empresa el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran:

- De índole familiar.
- Asistencia a cursos para la obtención de títulos o nombramiento superiores
- Cursillos de carácter obligatorio complementario.
- Asuntos propios.

2. La concesión de toda clase de licencias corresponde al Empresario o Armador, el peticionario deberá presentar la oportuna petición de licencia y el Armador adoptará la resolución sobre la misma dentro de los 30 días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el Capitán en el momento de ser solicitados, desembarcará el Tripulante en el primer puerto con medio más directo de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado 3. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

3. Los gastos de desplazamientos para el disfrute de las licencias, correrán por cuenta del tripulante, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge, hijos o padres (incluso políticos) los cuales serán a cargo de la empresa previo justificante de los mismos.

Los de carácter obligatorio complementario a los títulos profesionales, cursillos de perfeccionamiento a petición de la empresa, correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro, y los puertos de África hasta el Paralelo de No-adibou. (Port Eitenne).

No obstante, quedan excluidos de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge e hijos.

4. Licencias por motivo de índole familiar.

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

- Matrimonio (1er. matrimonio) o registro pareja de hecho: 20 días.
- Enfermedad grave de cónyuge e hijos: 15 días.
- Enfermedad grave padres y hermanos, incluso políticos: 10 días.
- Muerte cónyuge e hijos, (incluso políticos): 15 días.
- Muerte padres; hermanos, incluso políticos: 12 días.
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y/o fallecimiento de Abuelos o Nietos, incluso políticos, (así como cualquier otra persona distinta de los anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella): 5 días.

No obstante, estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa concederá los días necesarios, días que no estarán sujetos a percepción salarial.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a vacaciones, a excepción de la del matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante, el párrafo anterior, el Tripulante embarcado, previa comunicación a la Naviera.

En los casos de nacimiento en la fecha de la firma de este acuerdo, la legislación contempla 16 semanas a cargo de la S.Social con la retribución del 100% de la base de cotización, de acuerdo a la regulación de dicha norma de la S.Social.



Los Tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado, percibirán su salario profesional. En el caso de nacimiento o adopción las cantidades serán de acuerdo al párrafo anterior

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente al desembarco.

5.1. Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes. cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

- Antigüedad mínima: 2 años.
- Duración: la del curso.
- Número de veces: 1 sola vez.
- Vinculación a la empresa: 2 años desde la terminación del curso.
- Peticiones máximas: 6% de los puestos de trabajo a cubrir.
- Salario convenido: salario profesional.

Mensualmente se enviará a la Naviera justificación de asistencia expedida por la escuela, para tener derecho a la retribución.

5.2. Cursillos de carácter obligatorio complementario a títulos profesionales.

- Antigüedad mínima: 2 años.
- Duración: La del curso.
- Salario: Profesional.
- Número de veces: Una sola vez.

5.3. Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de cada Empresa.

- Antigüedad mínima: 2 años.
- Duración: la del curso.
- Salario: Profesional.
- Número de veces: una sola vez.
- Vinculación a la Naviera: 2 año.
- Peticiones máximas: 3% de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 0,5% como unidad.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. Las Empresas atenderán las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlos durante el período de vacaciones.

Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, éstas quedaran interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de estas.

5.4. Cursillos pagados por la Administración.

- Antigüedad máxima: sin límite.
- Duración: la del curso.
- Salario: Profesional.
- Peticiones máximas: 6% de su categoría, considerando las fracciones superiores al 0,5% como unidad.

Se concederá por solicitudes de los Tripulantes.

5.5. Cursillos por necesidad de la Empresa

Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realice por necesidad de la Empresa y sin interés para el Tripulante, este se hallará en situación de Comisión de Servicio todo el tiempo que duren los cursillos.

5.6. Licencias para asuntos propios.

Los Tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un periodo de hasta 6 meses, que podrán



concederse por la empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

5.7. Titulaciones y certificaciones obligatorias

Con independencia de todo lo anterior, el tripulante es responsable de actualizar, renovar e informar a la compañía de cualquier deficiencia o carencia en este sentido.

El tripulante que haya sido embarcado y no pudiera enrolarse por detectarse alguna irregularidad descrita en el párrafo anterior, y haya sido omitida cuando se le ha llamado para embarcar, correrá con los gastos ocasionados por sus desplazamientos, y/o renovación de urgencia que cualquiera de sus certificaciones hubiera ocasionado.

Artículo 10.— Transbordos

Se entiende como tal, el traslado del Tripulante de un buque a otro de la misma Empresa, dentro del transcurso del periodo de embarque.

Los transbordos podrán ser:

- a) Por iniciativa de la Empresa: Por necesidades de organización o de servicio, el trasbordo será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:
 - 1) Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la Empresa.
 - 2) No haber sido transbordado más de una vez en el periodo de embarque.
 - 3) Si el Tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía en condiciones similares de trabajo, percibirá por una sola vez por campaña y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulte entre lo percibido el último mes y lo que corresponda en su nuevo destino.
- b) Por iniciativa del Tripulante: Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el Tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo.

En ambos casos, hasta que el trabajador no esté enrolado en el nuevo buque permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del cual desembarcó, siendo por cuenta de la Empresa Naviera los gastos que el trasbordo ocasione al Tripulante.

Artículo 11.— Excedencias

1. *Excedencia voluntaria*

Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con 01 año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación.

* El plazo mínimo para la excedencia será de cuatro meses y el plazo máximo será 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 concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitiva en la misma.

Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara por alguna categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos 2 años de servicio activo en la Compañía, desde la finalización de aquélla.



2. *Excedencia forzosa*

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramiento para cargos políticos, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días, perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

Artículo 12.— Dietas y viajes

Las dietas para el año 2025 se establecen en las siguientes cuantías:

Dietas nacionales:

- Comida: 26,00 euros.
- Cena: 26,00 euros.
- Alojamiento: 52,00 euros/noche.

El alojamiento se abonará a todo tripulante que pernocte en tierra y, en ningún caso, a quien haga noche en algún medio de locomoción.

En los desplazamientos no se hará uso de coches-cama o primera clase en avión, salvo que previamente y por necesidades fuera autorizado por la Empresa.

La Empresa proporcionará suministrará a todos los tripulantes los medios de transporte adecuados, tanto al embarcar como al desembarcar.

En los desplazamientos desde domicilio o buque a la estación o aeropuerto, que por necesidad y horario el tripulante está obligado a utilizar taxi, se le abonará a la llegada al barco o a domicilio previo envío de las facturas correspondientes al Dpto. de Personal.

Todo taxi cuyo valor exceda de 50 euros, deberá ser autorizado previamente por el Jefe de Personal o la persona del departamento en quien este delegue. En caso contrario la empresa previo estudio de la situación podrá descontar de los gastos la cantidad que exceda de los 50 euros.

Cuando por elección del tripulante y previa autorización de la empresa se desplace en coche particular, tendrá derecho a cobrar 0,36 euros – por km, recorrido.

Dietas en el extranjero

Las dietas en el extranjero deberán ser justificadas y se abonarán según los comprobantes que se presenten.

Artículo 13.— Manutención

La Empresa aportará la cantidad necesaria para la alimentación a bordo, para que ésta sea siempre sana, abundante y nutritiva a base productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

De acuerdo con el párrafo anterior, la Empresa aportará una subvención de 10.50 euros tripulante/día. Esta cantidad se mantendrá durante la vigencia del presente convenio.

No obstante, si las condiciones del mercado cambiasen existe el compromiso de valorar la nueva situación a petición de la Comisión Paritaria de este convenio.

* A todo el personal que acredite por recomendación médica encontrarse a régimen, se le elaborará la comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la Empresa.

** Siempre que las operaciones comerciales y los horarios lo permitan, por parte del capitán de cada buque se facilitará al cocinero, llevar a cabo sus compras



en los supermercados que mas confianza tenga el mismo, siendo acompañado por el capitán o cualquier miembro de la tripulación si hiciera falta.

*** A partir del 1 de Enero del 2025, será obligatorio por parte del Capitán de cada buque y el cocinero, colgar en el tablón de anuncios o en el comedor de oficiales, todas las compras de Gambuza que lleven a cabo en cada puerto, durante dos meses.

**** Todas las compras que se lleven a cabo con cualquier provisionista de puerto, se debe exigir que la entrega de la provisión sea a la llegada del buque, para que dé tiempo a su revisión y devolución de cualquier desavenencia y futura reposición o cancelación, y siempre irán los precios visibles para todas las partes, las cuales también deben ir en el tablón de anuncios.

Comidas especiales

Se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas que son los días: 1 de Mayo; Nuestra Señora del Carmen; Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del Cocinero y Capitán, y la Compañía aportará una subvención de 25,90 euros.

La manutención, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, baja por enfermedad, accidente u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas ni las horas extraordinarias ni con cualquier otro devengo que reconozca la Normativa en vigor de la Marina Mercante.

Artículo 14.— Entreport

El entreport normal será adquirido por la empresa (capitan) y descontado en la columna correspondiente de la nómina (anticipo) o pagado directamente por el tripulante.

El reparto se efectuará por el Capitán o persona en quien este delegue.

Se incluirán dentro del entreport: Todos aquellos artículos que puedan suponer una ventaja económica a excepción de bebidas alcohólicas.

Artículo 15.— Jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo en la Marina Mercante será de 1826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. La jornada ordinaria será de ocho horas durante el período de embarque respetando los periodos de descanso que contemple la normativa aplicable

Artículo 16.— Horas forfait

El número de horas forfait incluido en la columna de la tabla salarial «horas forfait convenidas» será de cuarenta (40 mensuales para todos los tripulantes), incluidas las categorías que en esta tabla el valor sea nulo ó cero.

Cuando se sobrepase mensualmente este número de horas establecido, el exceso se cobrará según el valor que figura en la columna «valor de hora extra» de la tabla salarial.

Solamente se trabajarán horas extras en caso de estricta necesidad para la buena marcha del buque, siempre tratando de evitar que pare la actividad del buque o pierda tiempo de trabajo comercial.

Se considerarán horas extraordinarias las realmente trabajadas en el periodo de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El tiempo empleado en trabajos de trincaje, si este es remunerado, así como cualquier trabajo primado a parte no será considerado como horas extraordinarias.

El capitán y el jefe de máquinas serán los responsables del control y justificación detallada de las horas extras ante la empresa. Las horas extras con los nuevos precios surtirán efectos a partir del uno de enero de dos mil veinticinco

**Artículo 17.— *Vacaciones de mar y descansos**

Las vacaciones de mar y descansos de este Convenio tienen el carácter de totales por estos conceptos, sin que puedan producirse compensaciones por ningún motivo.

El régimen de vacaciones a partir de los embarques que se produzcan durante la vigencia del presente convenio (de 2022 a 2025) (del 2025 a 2030) será:

- De 90 días de *vacaciones de mar por cada 90 días de embarque.

El tiempo utilizado en viajes o desplazamientos, tanto para el embarque como para el desembarque será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, excepto para el computo de vacaciones establecido en el párrafo anterior.

- * Las vacaciones de mar son generadas por exceso de jornadas y permanencia en el buque durante el embarque.

Artículo 18.— Duración del periodo de embarque

El período máximo de embarque durante el presente convenio será de 90 días, manteniendo la flexibilidad del artículo 19 del mismo.

Cuando se exceda de 15 días del periodo de embarque por necesidad de la empresa, se generará un día de vacaciones de mar por cada uno de esos días de trabajado.

Artículo 19.— Relevo de personal de vacaciones

Empresa y tripulaciones están obligadas al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones definido en este Convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente, admitiendo como límite de flexibilidad el regulado a continuación.

- La Empresa podrá efectuar los relevos del personal que haya de disfrutar sus vacaciones en la siguiente forma:

Desde los 30 días antes a aquel en que le corresponda el devengo de estas, hasta 30 días después de dicho plazo de devengo.

- Asimismo, la Empresa podrá proceder al embarque de sus tripulantes antes de la fecha de término de sus vacaciones, quedando los días no disfrutados a favor del tripulante para su disfrute, acumulándose necesariamente al siguiente período de vacaciones en la siguiente forma:

Con 15 días de antelación al fin del periodo de vacaciones.

Artículo 20.— Vacaciones anticipadas

La Empresa podrá conceder vacaciones anticipadas, con cargo al período siguiente, a las tripulaciones que hayan finalizado su período vacacional, en un número igual o inferior a 5 días.

Artículo 21.— Aumento salarial

Este nuevo convenio (ene 25-Dic 30), reduciendo el tiempo embarque anual, supone para la empresa un coste adicional aproximadamente del 30-32% del salario bruto, debido a lo cual hubiera sido de sentido común el bajar el mismo. Sin embargo, se mantiene el salario bruto anual, a pesar de trabajar un mes menos y disfrutar de un mes más de vacaciones por embarque (3/3) lo cual significa cobrar lo mismo por menos horas de trabajo.

Se acuerdan las siguientes subidas salariales, para la vigencia del mismo.

Los salarios para los años de vigencia del convenio serán:

- Para el año 2025 con efectos al 1 de enero de 2022 2025, la revisión salarial se basará en un incremento del 0,0%, respecto a los salarios del año 2024.
- Para el año 2026 con efectos al 1 de enero del 2023 2026 la revisión salarial se basará en un incremento del 0,25%, respecto a los salarios del año 2025.
- Para el año 2027 con efectos al 1 de enero del 2024 2027 la revisión salarial se basará en un incremento del 0,50% de 2026 respecto a los salario del año 2026.



- Para el año 2028 con efectos al 1 de enero del 2025 2028 la revisión salarial se basará en un incremento de 0,75%, respecto a los salarios del año 2027.
- Para el año 2029 con efectos al 1 de enero del 2025 2029 la revisión salarial se basará en un incremento de 1,00%, respecto a los salarios del año 2028.
- Para el año 2030 con efectos al 1 de enero del 2025 2030 la revisión salarial se basará en un incremento de IPC real del 2029 respecto a los salarios del año 2029.

El IPC real, será el que publique el INE (Instituto Nacional de Estadística) para cada año natural.

Artículo 22.— *Trabajos sucios, penosos y peligrosos*

Estarán comprendidos en este artículo únicamente aquellos trabajos que a continuación se detallan, acordándose la no incorporación al mismo de nuevos trabajos durante la vigencia del presente convenio, y con las compensaciones económicas que aparecen en las tablas siguientes: (a la firma del presente acuerdo no se han elaborado las tablas correspondientes, las cuales se elaborarán y enviarán con posterioridad a la firma de este convenio. Estas tendrán los mismos incrementos recogidos en el Artículo 21 del presente convenio)

TABLA 1

	Euros
01. Barrido de todas las bodegas, por persona	31,80
02. Idem Baldeo y secado, por persona	44,35
03. Idem Barrido, baldeo y secado, por persona	76,18
04. Medio pintado con rascado previo de todas las bodegas, por persona	36,00
05. Encalichado completo o Pintado completo de todas las bodegas, por persona	72,01
06. Personal de máquinas atendiendo bombas de achique de bodegas. Exclusivamente en baldeo y endulzado	29,07
07. Descarche y limpieza de la cámara frigorífica	13,84
08. Endulzado de bodegas	28,17
09. El trincado, chocking y recogidas de madera, se valoraran en horas y remuneración antes de su ejecución entre capitán y chartering, operaciones y personal	xx,xx



TABLA 2

	Euros
10. Limpieza total cárter	166,20
11. Limpieza del tanque de aceite, engrase M.P. y cambio de aceite	207,73
12. Limpieza de los tanques diarios de combustible	138,53
13. Limpieza del tanque de agua compensación M.P.	47,55
14. Limpieza del enfriador de aceite de turbo del M.P.	47,55
15. Limpieza del enfriador de aceite del M.P.	47,55
16. Limpieza del enfriador del agua del M.P.	34,62
17. Limpieza total del colector de admisión del M.P.	34,62
18. Desmote total y limpieza del turbo del compresor del M.P. e interior de tapas del aire del enfriador	209,24
19. Desmote parcial y limpieza, solamente de parte del aire Del turbo compresor M.P.	95,80 132,41
20. Limpieza y acondicionamiento de la planta séptica o intercambio / Limpieza y acondicionamiento de la planta séptica	112,69
21. Desmote de culata y ajuste de válvulas del M.P.	142,66
22. Desmote de válvulas de admisión, escape, esmerilado, limpieza, etc. Del M.P. por unidad	23,75
23. Desmote y posterior revisión o ajuste de cojinetes de viela o banco del M.P. por día de trabajo	99,86
24. Desmote de culata, pintón, sin camisa del tren alternativo del M.P.	209,24
22. Desmote de culata, pistón, con camisa del tren alternativo del M.P.	266,33
23. Desmote para inspección y montaje del auxiliar puerto	166,43
24. Desmote para inspección y montaje de auxiliares	323,38
25. Pintado a pistola en espacios cerrados «tanques o cofferdanes»	23,88

Al realizarse estos trabajos no se cobrarán horas extras, salvo que la jornada de trabajo sobrepase las diez horas diarias (10).

Estos informes de trabajos extraordinarios pudieran ser inspeccionados por el departamento de inspección.

TABLA 3

Cuando los titulados de máquinas realicen los trabajos de limpieza, (en la que se incluye por ser imprescindible la limpieza y mantenimiento continuo de sentina de máquinas y bajo volante), se les abonarán mensualmente, (para repartir) la cantidad de:

- Cada vez que se lleve a cabo este trabajo, se reportará un informe aclaratorio del mismo al Inspector del buque: 573,68.

TABLA 4

Buques en reparación	Euros
Jefes	45,64
Oficiales	35,16
Maestranza	30,41
Subalternos	28,52

Esta tabla comprende una jornada diaria de nueve horas (9).



TABLA 5

Movimientos de mamparos	Euros
Dentro o fuera de la jornada ordinaria. Se pagarán por persona interviniente y movimiento simple.	19,21

En ambos casos el máximo de participantes será de seis tripulantes.

En caso de participación de un número superior de tripulantes por movimiento la cantidad total a percibir será el máximo resultante de la operación arriba indicada.

Con la finalidad de familiarización del movimiento de mamparos, el capitán deberá programar un movimiento cada aprox. dos meses de los mismos, si el deber comercial no lo ha requerido.

Todos los trabajos de las tablas números 2 y 3 necesitarán la previa conformidad del Departamento de Inspección, salvo, en circunstancias imprevistas o por motivos urgentes.

Esta tabla anula los incentivos de las tablas números 1 y 2.

Estas tablas que se corresponden con los precios del año 2025 tendrán durante el resto de los años de vigencia del presente convenio los mismos incrementos indicados en el artículo 21

Nota: Los trabajos de pequeña importancia tales como barrido, baldeo, rascado, pintado, colocación de guindolas, soldaduras y enderezamientos, enderezamientos diversos, etc., no serán objeto de ninguna gratificación entendiéndose que los mismos quedan absorbidos en los diferentes conceptos de las tablas salariales

Artículo 23.— Movilidad funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la compañía para decidir el cambio de funciones en base a las necesidades operativas del buque, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a los trabajadores afectados, y sin menoscabo de la dignidad y profesionalidad del trabajador.

Durante las operaciones de carga y descarga, toda la tripulación estará a disposición y a las ordenes del capitán para la realización de todos aquellos trabajos necesarios para el buen acondicionamiento del buque antes y después de la carga o descarga, así como para la reparación de cuantas averías o desperfectos pudieran ocasionarse en el buque, y siempre que se cuente con la cualificación suficiente, el material adecuado y las medidas necesarias para la protección del trabajador.

Para la realización de aquellos trabajos tanto en bodegas como en cubierta, que requieran el empleo de elementos o medios tradicionales de trincaje (cabos, cabos de Hércules, cables, cadenas, correas, tensores, calzos, cuernos, mordazas, zapatas, angulares, grilletes, etc.), y que tradicionalmente han sido responsabilidad de trabajadores de tierra, la empresa gratificará con una cantidad a tanto alzado, la cual podrá variar, según diferentes factores (horario, climatología, dureza del trabajo, objetivos comerciales, ... etc.). Ref.: Tabla 1 artículo 9.

Artículo 24.— Seguro de enfermedad y accidentes

Durante IT (Incapacidad Transitoria) por enfermedad y accidente de trabajo se percibirán los siguientes emolumentos:

En el caso de IT por Enfermedad, la Empresa garantiza el 100% del Salario Profesional bruto a partir de los primeros 30 días de IT, sometiéndose el tripulante a una revisión médica o Tribunal Médico si la empresa se lo requiere. Esta IT, devengará vacaciones reglamentarias (30 días/año).

En el caso de Baja por Accidente o enfermedad, ambos con hospitalización, la empresa garantiza el 100% del Salario Bruto embarcado y devengará vacaciones de mar.



En el caso de Baja por Accidente de Trabajo se garantiza el 100% del Salario Bruto embarcado, especificado en las tablas, y devengará vacaciones reglamentarias.

La Empresa primará con 115,39 euros anuales, a todos los tripulantes fijos de la plantilla y a todo el personal con contratos temporales que haya permanecido en alta todo el año y no hayan causado baja por accidente o enfermedad.

Aparte del seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y como complemento de este, la Empresa establece para la siguiente contratación de las pólizas (enero 2023) a su cargo y a favor de los tripulantes y siempre que las condiciones de salud de estos reflejadas en el boletín de adhesión sean aceptadas por la Compañía de Seguros, un Seguro Colectivo de Vida-Accidentes, cubriendo los riesgos y capitales que a continuación se detallan

- Fallecimiento por Enfermedad: 18.000 euros.
- Incapacidad Permanente Total por Enfermedad: 18.000 euros.
- Fallecimiento por Accidente Laboral: 45.000 euros.
- Fallecimiento por Accidente no Laboral: 45.000 euros.
- Invalidez Permanente Total por Accidente Laboral: 45.000 euros.
- Invalidez Permanente Total por Accidente no Laboral: 45.000 euros.

Estas cantidades no serán acumulables.

Artículo 25.— Zonas de guerra

Cuando un buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, la Tripulación tendrá derecho:

- a) A no partir en este viaje, siendo el Tripulante en este caso transbordado a otro buque. En caso de que no sea posible el trasbordo inmediato, el Tripulante disfrutará de las vacaciones de mar que le correspondan.
- b) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje y mientras éste dure, percibirán una prima especial de 13,10 euros diarios.
- c) Caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, los Tripulantes percibirán el 200% de aumento en todos sus conceptos salariales fijos durante el tiempo que se hallen en dicha zona.

A los efectos de este artículo, se entenderá por zona de guerra efectiva, aquella en que la compañía de seguros con la que contrate la Compañía Naviera requiera una cobertura de «Blocking and Trapping» y el importe de la sobreprima a abonar supere el 0,2% del valor asegurado del buque.

Dichos límites que cualifican el concepto de zona de guerra efectiva podrán ser reconsiderados cuando exista constancia expresa de su variación generalizada.

Artículo 26.— Permanencia en lugares insalubres y epidémicos

Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración

Las tripulaciones de los barcos que escalen en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban de realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad abordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50% sobre el salario profesional más trienios.

No obstante, de acuerdo con las informaciones recibidas a través de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y otras fuentes oficiales, el Representante dará por escrito al Capitán un informe de valoración de esta situación.



Las situaciones de pandemia internacional donde las autoridades marítimas y sanitarias permitan la navegación marítima y las operaciones en puerto, no tendrán la consideración de lugares insalubres y epidémicos.

Artículo 27.— *Perdida de equipaje a bordo*

En caso de pérdida de equipaje a bordo, por cualquier miembro de la Tripulación debido a naufragio, incendio, o cualquier otro accidente no imputable a los perjudicados, y no estén cubiertos por el P&I u otro seguro, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

- a) Por pérdida total, 600 euros.
- b) Por pérdida parcial una cantidad que no será superior a las 600 euros a juicio del Capitán, una vez oído a los representantes de los Tripulantes y al interesado.

En caso de fallecimiento del Tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos.

Artículo 28.— *Puestos en tierra*

La Empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra.

Ello, siempre que los Marineros reúnan las condiciones exigidas por la Empresa para ocupar las plazas.

Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el Tripulante se halle embarcado.

Artículo 29.— *Permanencia de familiares a bordo*

Todo el personal de Flota puede solicitar de la Empresa directamente o a través del Capitán, ser acompañado por su pareja o hijos mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por Sevimar. En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (Garantías, Técnicos, Sobrecargos, etc.), que por necesidades de la Empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrole, el acompañante deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que pueden producirse mientras se encuentra en situación de embarque.

Igualmente acompañará certificado médico en vigor durante su embarque

No podrán ser enroladas en calidad de acompañantes, mujeres en estado de gestación, hijos menores de edad, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pudiera afectar o sentirse afectado por la navegación.

El Capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque en el que siempre dará preferencia, dentro del año, al Tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo periodo. Igualmente, y en el supuesto de que, cubierto el límite, un Tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a los 6 meses.

Los Tripulantes que carezcan de camarote individual con baño podrán disponer, previa autorización del Capitán y durante la estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición.

Se exigirá una orden según las peticiones de embarque.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del Departamento de Fonda. Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al Tripulante al que acompaña. El acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque.

El tripulante acompañado correrá con los gastos de comidas del acompañante



El/la acompañante recibirá instrucciones (manual) a su embarque, las cuales serán de obligado cumplimiento.

Artículo 30.— Correspondencia

Los Capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios las direcciones postales de los Consignatarios o Agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente o indicar si el buque sale a órdenes.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques los objetos o cartas dirigidas a los Tripulantes que se hayan recibido en la Naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero las cartas remitidas por los Tripulantes serán entregadas para su franqueo al Consignatario, o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.

La empresa se compromete en un periodo corto de tiempo, en instalar en los buques un sistema de comunicaciones que permita a los tripulantes la comunicación con el exterior durante la navegación.

Artículo 31.— Familias numerosas, premios de nupcialidad y natalidad y ayudas para hijos discapacitados

Todos los tripulantes que sean beneficiarios del carnet de Familia Numerosa, cualquiera que sea su categoría, tendrán un suplemento mensual, por parte de la Empresa, de veinte con cincuenta (20,50) euros.

Se establece para los tripulantes y con la independencia de las asignaciones económicas que la administración contemple en sus leyes las siguientes asignaciones:

- Por contraer matrimonio legal y por única vez: 300,00 euros.
- Por alumbramiento de la esposa, 1.º hijo: 300,00 euros.
- Por alumbramiento de la esposa, de los demás hijos: 300,00 euros.

Los tripulantes que tengan algún hijo afectado por cualquier tipo de disminución física o cualquier grado de deficiencia síquica, certificado médicamente, percibirán la cantidad de cuatrocientos euros (400,00) anual.

Artículo 32.— Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias serán dos al año; una con ocasión de las fiestas de Navidad, y otra con ocasión de la festividad del Carmen; la primera se abonará con la mensualidad de noviembre y la segunda con la mensualidad de junio.

Artículo 33.— Cambio de horario de trabajo

La empresa respetará el horario establecido para la jornada laboral, así como para el horario de comidas, salvo que, excepcionalmente y cuando las operaciones comerciales así lo requieran sea necesaria su modificación.

En cualquier caso, tanto en los horarios de trabajo como en la duración de la jornada laboral y periodos de descanso se estará a lo dispuesto en la normativa aplicable.

Artículo 34.— Seguridad y salud laboral

El trabajador, en la prestación de sus servicios a bordo, tendrá derecho y estará obligado con todos aquellos procedimientos establecidos en el sistema de seguridad de la compañía en esta materia.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligatoria por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de su representante en el buque.

En todo caso formará parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral el Representante de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad e Higiene cuando aprecie una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al



Armador por escrito, a través del capitán del buque, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días podrá dirigirse a la autoridad competente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por la totalidad de los trabajadores del buque.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa Naviera y a la Autoridad Laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 35.— Cambio de horario de salida

Con cuatro horas de antelación a la salida estimada del buque deberá comunicarse a la Tripulación por medio de los tabloneros de anuncios existentes en el buque.

No obstante, habrá un periodo de flexibilidad de una hora en la demora de salida, a partir de la cual, se considerará trabajo efectivo el tiempo que pudiera transcurrir hasta la iniciación de la maniobra, salvo que existiesen causas de fuerza mayor.

A la llegada del buque a puerto se procurará comunicar a través del tablón de anuncios del buque un horario estimativo de salida y destino.

Artículo 36.— Fondeadas y atraques

Cuando un buque fondee en rada, bahía o ría cerrada, sin que exista riesgo, que obligue a la Tripulación a permanecer a bordo, la Empresa, y siempre que las condiciones del tiempo, y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas, cuyo horario y frecuencia lo establecerá el Capitán según las circunstancias.

Se procurará que se adecue el horario y frecuencia del servicio de las lanchas para que puedan trasladarse el mayor número posible de Tripulantes manteniendo a bordo una tripulación mínima de seguridad a criterio del capitán. El tripulante está obligado a facilitar su localización al capitán u oficial al mando, por los medios que en cada momento sean oportunos y eficientes. La no observancia de esta regla, en caso de emergencia en el buque, será motivo de falta muy grave y despido.

Artículo 37.— Servicios recreativos y culturales

Cada uno de los buques de la flota dispondrá de una asignación mensual de treinta euros 33.81 para juegos recreativos y servicios culturales. Incrementándose esta cantidad en el mismo porcentaje reflejado en el artículo 21, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

La empresa de forma voluntaria, ha instalado TV Movistar vía satélite por cuenta de la empresa, teniendo la opción de quitarla, si viera que su uso no fuera el correcto o interfiriera en el devenir del buque u otros motivos.

La empresa también de forma voluntaria, tratará de mantener de forma decorosa, la idea que tuvo en instalar gimnasios en aquellos buques que tuvieran espacio, el cual se utilizará fuera de horas laborales.

Artículo 38.— Ropa y servicio de lavandería

La Empresa suministrará la ropa de camarotes y cámaras necesarios para que semanalmente se proporcione a todos los tripulantes ropa de camarotes consistentes en funda de almohada, dos sábanas, toalla de mano y baño y, para ambas cámaras, manteles y servilletas.

El lavado de ropa de camarotes y cámaras será realizado por lavanderías de tierra.

La empresa facilitará zapatillas CROSC, para mantener la higiene del interior del buque, facilitando un armario en la entrada principal donde cada tripulante pueda cambiarse el calzado en su taquilla. El capitán insistirá, para el uso de este calzado, por el bien de higiene de abordaje. Cada tripulante se encargará de llevarse y volver a traerlos en cada embarque.



La Empresa podrá tratar con cocineros y cualquier otro tripulante, el que se haga cargo del lavado abordo, previa la remuneración de 162,14 . Incrementándose esta cantidad en el mismo porcentaje reflejado en el artículo 21, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Cuando el cocinero y/u otro tripulante realicen el servicio de lavandería, las horas empleadas en dicho trabajo no se contemplarán como Horas Extraordinarias.

Artículo 39.— Escalafones

La Empresa llevará obligatoriamente un escalafón público donde figure todo el personal de la misma.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado anualmente y a disposición directa de los Tripulantes de cada buque.

En el escalafón deberán figurar los siguientes datos:

1. Nombres y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Categoría profesional.
4. Fecha de ingreso en la empresa.
5. Fecha de antigüedad en la categoría profesional.

Artículo 40.— Alumnos

Los alumnos de cualquier especialidad percibirán durante todo el tiempo que estén embarcados, una gratificación de XX,XX mensuales (hoy salario mínimo interprofesional SMI, en proporción al tiempo de contrato) El acuerdo de embarque con su universidad o contrato será de acuerdo a lo que en cada momento regule la normativa aplicable. La empresa correrá con los gastos de viajes al igual que con el resto de los tripulantes.

Artículo 41.— Plus de cargo y actividad

El Plus de cargo y actividad del Personal de Puente recogido en anteriores convenios, para compensar los trabajos y atenciones que el buque necesite, tanto dentro como fuera del horario normal de trabajo, como radiotelefonía, atenciones a Prácticos, Autoridades, maniobras de atraque y desatraque, botiquín, inventarios, inspecciones y todo lo relacionado con el despacho y seguridad del buque, ha sido incorporado a la tabla salarial.

Cuando por circunstancias especiales falte algún tripulante de cualquier categoría, el resto del personal del departamento se repartirá el cien por cien del Salario Profesional del ausente, más la parte proporcional de la paga Extra.

Artículo 42.— Revisión salarial

La remuneración y condiciones correspondientes a este año quedan reflejadas en las tablas y adendum adjunto

Todas las cargas sociales e impuestos derivados de la aplicación de este convenio y que correspondan a los tripulantes serán abonados por estos.

Artículo 43.— Servicio de cocina y camara

A los cocineros de todos los buques se les reconocerá un plus equivalente a dos horas extras diarias, comprendiendo este horario todos los trabajos que el Cocinero tenga que realizar, con la necesaria flexibilidad, entre las 7:00 horas y las 20:00 horas.

Los cocineros tendrán derecho a descansar los domingos por la tarde cuando el buque se encuentre en puerto y no esté o vaya a realizar operaciones de carga/descarga, siempre y cuando dejen a disposición de la tripulación y preparada una cena fría o apropiada para ser calentada.

El servicio de cámara y atenciones lo realizará el cocinero, quien por este concepto percibirá una gratificación especial de 73,35 euros mensual. Incrementándose esta can-



tividad en el mismo porcentaje reflejado en el artículo 21, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

El tiempo empleado en este servicio no se computará como Horas Extraordinarias.

Las horas de comida y de la cena no serán interrumpidas, y en el caso de que por cualquier causa lo fueran, serán abonadas con el doble de su valor. Esta norma afectará solamente al personal no titulado. No se considerará interrupción de la comida o de la cena, el traslado previo de las mismas por maniobras del buque.

En caso de que el personal titulado tuviera que abandonar la mesa, percibirá el tiempo realmente trabajado.

Artículo 44. — Otros acuerdos

El Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2030, se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2030 y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo .

Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una comisión paritaria que estará integrada por dos representantes de la parte económica y otros dos de la parte social, siendo estos últimos designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la mesa negociadora. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

* Las discrepancias en la aplicación o descuelgue de cualquier apartado recogido en este convenio colectivo se trasladará a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria trasladará por escrito la reclamación a la empresa solicitando una reunión en un plazo máximo de 10 días.

Iniciada la reunión o en su defecto agotado el plazo de 10 días desde la solicitud de reunión, en el plazo no superior a 20 días se resolverá.

En caso de no haber acuerdo se resolverá por los cauces legales establecidos, incluyendo los procedimientos establecidos en el PRECO (CRL).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. — Seguridad e higiene

Con un criterio de unificación de las normas y los servicios de Seguridad e Higiene en el Trabajo de los buques de la flota y buscando la cooperación efectiva de las tripulaciones, la Empresa, y como continuación de la labor que en esta materia se viene realizando, constituirán una Comité De Seguridad con las atribuciones y competencias que la legislación vigente reconoce a los mismos, (Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales), al objeto de lograr la mayor participación real de sus dotaciones, así como el mejor cumplimiento de las normas en un área de tanta importancia.

Disposición Adicional Segunda. — Actividad sindical

Norma 1:

El Tripulante o Tripulantes que resulten elegidos como Representantes delegados, ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la Tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.



4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso, o ingerencia que afecte al ejercicio libre de su función.
5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al capitán, a través de su jefe de departamento.

Norma 2:

El delegado de los Tripulantes o miembro del Comité de Empresa de Flota dispondrá de una reserva de hasta 40 horas laborables retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su sindicato.
2. Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo o sindical, promovidos por el sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se le convoque.
3. Actos de gestión que deban realizarse por encargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán además utilizar a su cargo las horas necesarias.

Para la utilización de las 40 horas y de las de a su cargo, el delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de Flota dará el oportuno preaviso al capitán.

Los delegados garantizan la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Podrán ser acumuladas la reserva de horas de los miembros del Comité de Empresa en una única persona que se encargue de gestionar todas las labores propias del comité.

Norma 3:

Derechos y funciones del delegado de los Tripulantes o miembro del Comité de Empresa de Flota.

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
2. Integrarse en las comisiones sobre seguridad e higiene y las que existan a bordo.
3. No ser trasbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
4. Caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un Delegado de los Tripulantes a aquel en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un periodo de tiempo superior a 15 días, excepcionalmente la empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado, comprometiéndose a incorporarlo al buque del que es Delegado a la primera oportunidad.
5. Convocar la asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
6. Ser informados por el Capitán de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.

Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la Empresa, las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los Tripulantes.



8. Cuando la actuación de los delegados de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de flota, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque, y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral, previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

9. Criterio de excepción en los transbordos.

Norma 4:

Los Tripulantes podrán ejercer su derecho de Asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La Asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa o Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5:

Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeando, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y asimismo, la Empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

Norma 6:

Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido

Esta excedencia se concederá a todo Tripulante cualquiera que fuere su antigüedad en la Empresa y por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándosele el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reintegro deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 7:

El Comité de Empresa de Flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la flota de la Empresa.

El Comité de Empresa de Flota se constituirá cuando el número de Tripulantes sea superior a cincuenta, independientemente del número de buques que la compongan.

Norma 8:

El Comité de Empresa de Flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio firmado entre el Comité y la representación de la Empresa.
2. Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - A) Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - B) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad



por Acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

- C) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- D) En función de la materia de que se trate:
1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.
 4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en Materia Laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

Cualquier miembro del Comité de Empresa dispondrá de cuanta información y documentación en materia de entreport y gambuza considere oportuna.

El capitán facilitará esta información y/o documentación previa comunicación al Jefe de Personal. El plazo para la entrega de la documentación no superará en ningún caso las 24:00 horas.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

5. Los miembros del Comité de Empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto 2 de esta norma, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

6. Aquellas otras que se asigne en este convenio.

7. Cualquier miembro del Comité podrá convocar Asamblea en cualquier buque de la empresa, siempre con el conocimiento del Capitán.

El Comité de Empresa de Flota, o bien uno o más representantes del mismo, para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección General de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

Si en la Empresa no existiera posibilidad de constituir Comité de Empresa de Flota, las facultades y funciones atribuidas a este órgano representativo las ejercerá el colectivo de Delegados de los Tripulantes de la misma. En este supuesto en base al artículo 64.5 del Estatuto de los trabajadores, el comité de empresa tendrá el derecho a emitir informe con carácter previo.

En todo caso, se tendrá en cuenta en su caso, lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Disposición Adicional Tercera. — Política de empleo**

Durante la vigencia del presente convenio Naviera Murueta, S.A., se compromete a realizar las contrataciones necesarias con carácter indefinido, hasta alcanzar la plantilla operativa (ocho tripulantes por buque).

Para los nuevos buques en construcción, Naviera Murueta se compromete a seguir en el Registro Especial Canario, independientemente la bandera del buque, todos los trabajadores mantendrán las mismas condiciones de contrato y S. Social.

Con el acuerdo del presente convenio y su vigencia, la empresa se compromete a mantener mínimo 2 buques con 4 tripulaciones completas de españoles, salvo que por el motivo que fuera. no encontrando españoles, para suplir a la vacante, requiera el embarque de otro profesional con cualquier otra nacionalidad, bajo el convenio Fesmar. Al tener bandera europea los buques, y cualquier profesional enrolado a través de una agencia de embarque (Ibbernor u otra agencia similar), deberá minimamente proteger al profesional con el convenio Fesmar que es uno de los sindicatos portugueses, el cual está dentro de la ITF EUROPA.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Durante el año 2023 y siempre antes de fin de año, se mantendrá una reunión con la Comisión Paritaria de este convenio o en su defecto con un mínimo de dos miembros del Comité de Empresa elegidos por este, para valorar el cumplimiento de este convenio y estudiar/discutir los siguientes temas:

DISPOSICIÓN FINAL**Aplicación de la normativa**

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**TABLA SALARIAL PARA EL PERSONAL DE FLOTA
DE NAVIERA MURUETA S.A. PARA EL AÑO 2025**

Categorías	Salario día	Salario profesional pagas extras	Euros/Día. Forfait	Forfait convenio	Euros/Día C.P.J.	Comp. pro jornada	Precio h. extra	Haberes navegando
01. CAPITAN	85,66684	2.570,0052	20,55424	616,6272	20,53352	616,0056	13,66484	3.802,638
03. 1.º OFICIAL PUENTE	64,72928	1.941,8784	12,83604	385,0812	17,65344	529,6032	9,60372	2.856,5628
04. 2.º OFICIAL PUENTE	58,7412	1.762,236	9,23076	276,9228	15,70576	471,1728	9,44832	2.510,3316
11. JEFE DE MAQUINAS	64,87432	1.946,2296	15,77828	473,3484	17,65344	529,6032	9,60372	2.949,1812
15. 1.º OFICIAL DE MAQUINAS	58,7412	1.762,236	9,23076	276,9228	15,70576	471,1728	9,44832	2.510,3316
19. COCINERO	47,30376	1.419,1128			13,50944	405,2832	8,71276	1.824,396
21. CONTRAMAESTRE	48,47444	1.454,2332			12,7428	382,284	8,71276	1.836,5172
29. MARINERO / ENGRASADOR	44,05072	1.321,5216			9,04428	271,3284	8,47448	1.592,85
xx. MARINERO DE CUBIERTA	44,05072	1.321,5216			6,69256	200,7768	6,69256	1.522,2984

Todos los conceptos son brutos, por consiguiente, se les aplicarán los descuentos vigentes.

Las pagas extras y las vacaciones, serán abonadas con el Salario Profesional.

Acuerdos para el convenio colectivo de Naviera Murueta, S.A., años 2025-2026-2027-2028-2029-2030.

En Bilbao, a 21 de noviembre de 2024, en las oficinas centrales de Naviera Murueta, S.A., calle San Vicente, 8, Edificio Albia, planta 9.ª, 48001 Bilbao.