

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-4189 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Corporación de Prácticos del Puerto de Santander, S.L.P., para el periodo 2019-2022.*

Código 39000382011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Corporación de Prácticos del Puerto de Santander, S. L.P., para el periodo 2019-2022, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 25 de febrero de 2019, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 7 de mayo de 2019.

El director general de Trabajo

(P.S. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, B.O.C. ext. 14-08-2015),
el director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo,
Amalio Sánchez Grande.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE
PRÁCTICOS DEL PUERTO DE SANTANDER S.L.P. Y SUS
TRABAJADORES**

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL Y DETERMINACION DE LAS PARTES

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales existentes entre la Empresa CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO DE SANTANDER, SLP y su personal por cuenta ajena cuyo ámbito funcional de actuación es el Puerto de Santander.

Este Convenio está suscrito en la parte social por el representante de los trabajadores Pedro Revilla Gomez, y por la parte empresarial por la Comisión de asuntos laborales de la empresa representada por Francisco Vuelta Fernandez.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Convenio se extenderá, con independencia de su fecha de publicación, desde el día 1 de Enero de 2.019 hasta el 31 de Diciembre de 2.022.

La empresa y los trabajadores declaran que no existen saldos pendientes por ningún concepto, incluido regularizaciones, a favor de los trabajadores a la fecha de la firma del presente convenio.

ARTÍCULO 3.- DENUNCIA

El presente Convenio se considerará expresamente denunciado por ambas partes en tiempo y forma, sin necesidad de que medie acto formal alguno, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

En el plazo de un mes contado a partir de la denuncia se constituirá la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo, celebrándose dentro de los 15 días siguientes a partir de esa fecha la primera sesión de la Comisión.

En tanto no sea pactado un nuevo Convenio, luego de ser denunciado éste, se mantendrá en vigor todo su articulado.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

ARTÍCULO 4.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Para vigilar el cumplimiento de lo pactado en este Convenio y mediar en los conflictos que puedan surgir en la interpretación del mismo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la parte empresarial y por otros dos representantes de la parte de los trabajadores.

Para que se pueda reunir dicha Comisión Paritaria será suficiente con solicitarlo una sola de las partes.

Las decisiones de la Comisión deberán ser tomadas por unanimidad. Para ser válida la reunión será necesaria la asistencia de todos los miembros de las partes.

Funciones específicas de la Comisión:

- Interpretación de Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan verse afectados por consecuencia de disposiciones normativas o convencionales sobrevenidas y/o resolución Jurisdiccional, que suponga alteración de las condiciones pactadas.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 10 días para adoptar su resolución a contar desde la recepción de la solicitud de intervención

ARTÍCULO 5.- ADHESIÓN AL ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que les afecten en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá con carácter previo a cualquier otro medio de solución a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

ARTÍCULO 6.- CLAUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL

De conformidad con lo establecido en el Art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo y para las materias, con las condiciones, procedimiento, límites, alcance y efectos previstos en dicho Art. 82.3 del E.T.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

Los sujetos legitimados para iniciar, de conformidad con lo dispuesto en el Art.82 del E.T., un proceso para la inaplicación temporal del convenio colectivo, deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria esta iniciativa, con carácter previo al inicio del periodo de consultas con el resto de interlocutores conforme lo dispuesto en el Art. 41.4 del E.T.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

ARTÍCULO 7.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La dirección, organización y disciplina del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Puertos 48/03, Disposición Adicional IV, Real Decreto 1561/95 de 21 de Septiembre, Sección IV, Capítulo II y demás disposiciones vigentes en el ámbito laboral.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

ARTÍCULO 8.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal afectado por este Convenio se clasificará de conformidad con el trabajo y funciones desarrollados en la Empresa, en los siguientes grupos o categorías profesionales.

GRUPO I PERSONAL TECNICO CUALIFICADO: Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

-Mecánico Encargado

-Patrón de Tráfico Interior

-Marinero/Mecamar

GRUPO 2 PERSONAL ADMINISTRATIVO: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

-Oficial Administrativo

GRUPO 3 PERSONAL COMPLEMENTARIO: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.

-Mozo

-Personal de limpieza

ARTÍCULO 9.- DEFINICIÓN Y FUNCIONES

-MECÁNICO-ENCARGADO: Es el operario/a que reuniendo las condiciones prácticas y de mando necesarias, dirige a las órdenes de la empresa, los trabajos a realizar en las embarcaciones propiedad de aquella y en su caso los servicios auxiliares o complementarios, con perfecto conocimiento de las faenas que se realizan, siendo responsable de la seguridad, disciplina y rendimiento de los trabajadores.

PATRÓN DE TRÁFICO INTERIOR: Es el operario/a que con capacidad suficiente para el desarrollo de las funciones propios de su especialidad están en posesión del oportuno título profesional.

MECAMAR: Es el marinero/a especialista, en posesión del certificado de competencia correspondiente que le habilita para desempeñar indistinta y simultáneamente servicios de cubierta y máquinas, realizando las funciones que como tal se le encomienden. Es el que sirve en las maniobras de las embarcaciones para ejecutar las faenas de cubierta y arboladura, estando a las inmediatas órdenes del encargado y desempeñando las faenas pertenecientes a la cubierta, costado y superestructura, teniendo a su cargo el entretenimiento del casco y aparejo de la embarcación.

OFICIAL ADMINISTRATIVO: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

MOZO: Son los operarios que realizan tareas básicas de mantenimiento y limpieza de las embarcaciones y de todo el equipo necesario para el buen funcionamiento y cumplimiento del reglamento.

PERSONAL DE LIMPIEZA: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa

El personal de cubierta (Patrón, Marinero, Mecamar o mozo) se ocupará de mantener a punto y en perfectas condiciones las lanchas, pañoles y demás dependencias de la Corporación en referencia a su trabajo. De su cuenta corre el mantener limpios los diferentes departamentos, cubiertas, puentes, mamparos, palos, etc. así como su conservación por los medios normales de su picado, rascado, miniado y pintado. Atenderán igualmente el mantenimiento de sus defensas, cabos, etc.

Los Mecamar y mozos mantendrán limpias las cámaras de máquinas y sentinas, atendiendo debidamente a la vigilancia y buena marcha de los motores, baterías, consumos, etc.

Los Patrones de Tráfico Interior en los relevos de las guardias se pasarán cuantas novedades y anomalías hayan ocurrido en su puesto de trabajo, debiendo revisar sondas de consumo, aceites, agua de refrigeración, (etc.) de los motores de las embarcaciones, reflejándolo todo en el correspondiente parte de trabajo, que deberá ser firmado tanto por la guardia saliente como por la entrante. En caso de disconformidad se le notificará al Práctico quien obrará en consecuencia.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

Si debido al tráfico marítimo existente no hubiere tiempo material para realizar el relevo según los apartados descritos anteriormente, este se realizará bajo la responsabilidad del Práctico correspondiente, debiendo reflejarse tal circunstancia en el parte de trabajo.

El Patrón de Tráfico Interior será durante las guardias el responsable de la seguridad de las embarcaciones, tanto en navegación como en su amarre en amarraderos seguros.

ARTÍCULO 10.- PROVISIONES

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

Por razón de la formación de los patrones resulta obvia la polivalencia funcional; es decir la realización de labores propias de una o más categorías, siempre que el trabajador reúna la cualificación necesaria para desempeñar trabajos de otra categoría, abonándosele en todo caso la categoría superior.

TÍTULO III

Condiciones laborales

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo

ARTÍCULO 11.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral en cómputo anual es la de mil ochocientos veintiséis horas de tiempo de trabajo según regulación R.D. 1561/1995 de 21 de Septiembre en sus Artículos 15, 16, 17 y 18 que determinan las jornadas especiales de trabajo en el mar.

ARTÍCULO 12.- DETERMINACIÓN DE TURNOS DE TRABAJO

Con la finalidad de organizar el trabajo adaptándolo a las exigencias reales de la actividad desempeñada, se establece un único turno de guardia de veinticuatro horas ininterrumpidas, con descansos incluidos. El personal dispondrá de una hora para la comida y una hora para la cena, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

Durante la jornada laboral, los trabajos de conservación de las embarcaciones así como el resto de los trabajos a bordo y en tierra, estarán dirigidos por un Práctico, quien podrá delegar la dirección cotidiana respecto a los relativos a las embarcaciones en el Patrón de Guardia, que tratará directamente con el personal para llevar a efecto sus cometidos.

A los efectos de este artículo, mencionar que si la legislación laboral que determina la jornada de trabajo y el trabajo a turnos y descansos cambiase, se actualizaría conforme a la legislación vigente en ese momento.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

ARTÍCULO 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan en cualquier caso de la duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual, correspondiendo la iniciativa para proponer su realización a la empresa y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente.

Cada hora de trabajo realizada que tenga esta consideración, que se acreditará documentalmente previa firma del correspondiente parte de su prestación, se pagará con un incremento del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor de la hora ordinaria, abonándose mensualmente.

CAPÍTULO II

Vacaciones

ARTÍCULO 14.- RÉGIMEN GENERAL.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de treinta días naturales, de los cuales 15 días serán a elección del trabajador previo acuerdo con sus compañeros y los otros 15 días designados por la empresa. Durante este periodo los trabajadores percibirán el total devengado por sueldo base, antigüedad, plus de festivos, plus de domingos y gratificación especial.

El personal deberá concretar durante los meses de noviembre y diciembre del año anterior a su disfrute la petición de vacaciones para que, una vez planificadas las necesidades del servicio, se publique la relación definitiva de las mismas antes de finalizar el mes de marzo.

CAPÍTULO III

Permisos

ARTÍCULO 15.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUÍDOS.

El personal tendrá derecho de conformidad con la legislación social vigente a las licencias y permisos retribuidos que a continuación se especifican:

- a) Matrimonio 15 días naturales
- b) Nacimiento: Por nacimiento de hijo/a dos días naturales, o cuatro si acaece fuera del ámbito de la Comunidad de Cantabria.
- c) Enfermedad grave o fallecimiento: Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando estos casos se produzcan en distinta Comunidad Autónoma de la de Cantabria será de dos días más.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

- d) Traslado de domicilio: Cuando sea dentro de la misma localidad dos días y cuatro cuando sea de distinta localidad.
- e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorias y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante todos los días de su celebración, no excediendo en conjunto de QUINCE días al año.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por la lactancia de un hijo de hasta nueve meses, UNA HORA diaria. Para poder ser ejercido este derecho será preciso demostrar que no es utilizado por el otro cónyuge al mismo tiempo.
- h) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural, o dos si acaece en distinta Comunidad Autónoma de la de Cantabria.

Las licencias de los apartados a, b, y c, se autorizarán en el acto sin perjuicio de las sanciones que hayan de imponerse al trabajador que alegue causa que sea falsa.

TITULO IV

Retribuciones

CAPITULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 16.- PAGO DE SALARIOS.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan establecidos en las tablas salariales recogidas en el anexo I y se corresponden con la jornada anual señalada para los diferentes grupos profesionales.

El pago del salario se efectuara por meses vencidos dentro de los tres primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 17.- REMUNERACIÓN BASICA ANUAL.

La remuneración básica será calculada anualmente y pagadera en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, de igual cuantía todas ellas, de acuerdo con el citado anexo I.

ARTÍCULO 18.- INCREMENTOS ANUALES.

El primer año de convenio 2.019, se establece un incremento salarial del 1,2 % con respecto a los salarios del año 2018 coincidente con el IPC resultante a 31/12/2018.

Durante el 2º, 3º y 4º año de vigencia del convenio (2.020, 2.021 y 2.022), se establecen unos incrementos salariales del IPC resultante a 31/12 de cada año anterior respectivamente.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

En el supuesto de que alguno de los años mencionados el IPC resultase inferior al 1% o negativo se garantiza un incremento del 1%.

Los atrasos correspondientes a la actualización de la subida del IPC para el año 2019 se abonarán en el mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOC.

ARTÍCULO 19.- TRIENIOS

Por cada trienio vencido y en concepto de antigüedad el trabajador tendrá derecho a percibir como complemento personal el cinco por ciento (5 %) del salario base. Los trienios se devengarán en el primer día del mes en que se cumplan y su importe se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

ARTÍCULO 20.- CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

ARTÍCULO 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad, que se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

CAPÍTULO II

Complementos específicos

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO UNIFICADO (C.E.U.)

El Complemento Específico Unificado que aúna los conceptos que antes se desarrollaban en los Artículos 23 (Plus de domingos), 24 (Plus de Festivos) y 25 (Gratificación Especial) del II Convenio Colectivo de la Corporación de Prácticos del Puerto de Santander S.L.P. será retribuido según la cuantía establecida en el anexo I, para cada categoría profesional

El C.E.U. no será objeto de compensación, ni absorción y estará sujeto a la subida salarial prevista en el Artículo 18 del presente Convenio Colectivo en la misma medida que se incrementen las tablas salariales de este convenio.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD I.T.

La empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien (100 %) de las percepciones salariales, cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de una contingencia común hasta un total de treinta días de la incapacidad temporal en cada periodo anual que rige este Convenio.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

En el supuesto de que la situación de incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones económicas de la Mutua o entidad gestora hasta alcanzar el cien por cien (100 %) de las percepciones salariales, hasta un total de sesenta días de incapacidad temporal en cada periodo anual que rige este Convenio.

TITULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 24.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan.

De acuerdo con la legislación vigente, el Delegado de personal será así mismo Delegado de Prevención, y el tiempo empleado en el desempeño de las funciones previstas en la Ley, será considerado como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 25.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La empresa facilitará anualmente de acuerdo con las necesidades y lo indicado por la empresa externa de prevención de riesgos laborales, todos los equipos necesarios para el desempeño del trabajo, según Anexo II.

TITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 26.- FALTAS.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

a. Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La falta de aseo y limpieza personal.

b. Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural,
4. La reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público clientela, profesionales o a la convivencia.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

c. Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un período de tres meses naturales.
2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y usuarios.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal del trabajo.
6. Abandonar el trabajo sin causa justificada o sin ser propiamente relevado causando grave perjuicio a la Empresa.
7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

8. Competencia desleal.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo
11. La reiteración en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada.
13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.

ARTÍCULO 27.- SANCIONES.

Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

La sanción de las faltas GRAVES y MUY GRAVES requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

De toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

ARTÍCULO 28.-PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante 48/2003, Disposición Adicional TV, el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2019 (Salarios año 2018 más un 1,2% IPC a 31/12/2018)

GRUPOS PROFESIONALES

Conceptos	GRUPO I Mecánico - Encargado	GRUPO I Patrón Trafico Interior o Mecamar	GRUPO I Marinero/a	GRUPO III Mozo	GRUPO II Of.Administrativo	GRUPO III Personal de limpieza
Salario Base Mes	1.285,99	1147,39	1.114,93	900,00	1.733,09	938,56
Comp.Esp.Unif. (C.E.U.)	620,21	578,72	569,39			
Hora Ordinaria	13,94	12,60	12,29	7,00	13,29	7,20
Hora Extraordinaria	24,39	22,05	21,50	12,25	23,25	12,59
Salario Anual	25.446,42	23.008,16	22.441,60	12.600,00	24.263,26	13.139,92

En esta Tabla Salarial no está incluida la antigüedad de cada trabajador.

Tablas de Antigüedad para el año 2019 (5% del salario Base)

GRUPOS PROFESIONALES

Antigüedad	GRUPO I Mecánico - Encargado	GRUPO I Patrón Trafico Interior o Mecamar	GRUPO I Marinero/a	GRUPO III Mozo	GRUPO II Of.Administrativo	GRUPO III Personal de limpieza
Trienio Mensual	64,30	57,37	55,75	45,00	86,65	46,92
Trienio Anual	900,23	803,18	780,52	630,00	1.213,20	656,97

Esta Tabla de Antigüedad corresponde a un trienio, por lo cual cada trabajador deberá de multiplicar la cantidad unitaria de dicha tabla por los Trienios que le correspondan.

MIÉRCOLES, 15 DE MAYO DE 2019 - BOC NÚM. 92

ANEXO II

ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (*)

ROPA DE TRABAJO INDIVIDUAL

- Pantalón invierno x1
- Pantalón verano x1
- Camisetas verano x2
- Camisetas invierno x2
- Forro polar x1
- Chaquetón de invierno x1
- Pantalón de aguas x1

ROPA DE SEGURIDAD INDIVIDUAL

- Guantes de protección x2
- Calzado de seguridad verano x1
- Calzado de seguridad invierno x1

MATERIAL DE SEGURIDAD COLECTIVO

(INCLUIDA EN EL EQUIPAMIENTO DE CADA MOTORA)

- Chaleco salvavidas x2

(*) En general, el equipamiento anterior se suministrará por parte de la empresa anualmente, si se deteriorará en un período menor éste plazo podría ser acortado, igualmente si al final del año se encuentra en buen estado, el plazo podrá ser alargado.

2019/4189

CVE-2019-4189