

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 7** *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Instituto Español de Oceanografía (personal tripulante del Buque Oceanográfico “Cornide de Saavedra” (código número 28008411011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Instituto Español de Oceanografía (personal tripulante del Buque Oceanográfico “Cornide de Saavedra”), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de abril de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 21 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO PARA LA TRIPULACIÓN DEL BUQUE OCEANOGRÁFICO
"CORNIDE DE SAAVEDRA"****Capítulo I***Ámbito de aplicación del convenio***Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal laboral tripulante del Instituto Español de Oceanografía (IEO) que presta sus servicios en el buque oceanográfico "Cornide de Saavedra".

Art. 2. Vigencia y denuncia del convenio

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2011.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2010; para el ejercicio 2011 será de aplicación los incrementos establecidos en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba la misma, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Art. 3. Compensación y absorción

Las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

En análogo sentido, las condiciones económicas de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos.

Art. 4. Modificaciones normativas

Las modificaciones en materia de trabajo no económicas y las de representación sindical que pudieran establecerse directamente aplicables por Ley, se entenderán incorporadas a este convenio.

Capítulo II*Organización del trabajo***Art. 5. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la Administración tome, en uso de su facultad de organización de trabajo, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos del Instituto Español de Oceanografía.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Capítulo III

*Clasificación profesional***Art. 6. Clasificación profesional**

La plantilla del buque se estructura en las siguientes categorías y niveles:

Categoría profesional	Nivel
Capitán	1
Jefe de máquinas	2
Primer oficial	3
Segundo oficial	4
Tercer oficial	5
Maestranza I	6
Maestranza II	7
Engrasador	8
Marinero	9
Marmitón	10

Capítulo IV

*Condiciones económicas***Art. 7. Retribuciones**

Las retribuciones del personal amparado en el ámbito del presente convenio se reflejan en las tablas salariales que se unen como anexos al mismo. Los conceptos retributivos son los siguientes:

1. Salario base.
2. Gratificación por mando y jefatura.
3. Antigüedad (trienios).
4. Complemento personal no absorbible.
5. Plus de navegación
6. Plus campañas de gran altura.
7. Complemento de cantidad y calidad.
8. Pagas extraordinarias.
9. Horas extraordinarias.
10. Plus vestuario.

1. Salario base.- Es la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada una de las categorías profesionales en las tablas anexas.

2. Gratificación por mando y jefatura.- Es la retribución que perciben los capitanes y jefes de máquinas en atención a la especial responsabilidad en sus respectivos cargos. Su importe, que no se percibe en las pagas extraordinarias, queda reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio.

3. Antigüedad.- Se fija con carácter general un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija mensual, en la cuantía que se determina en las tablas salariales anexas a este convenio y que se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

4. Complemento personal no absorbible.- Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1986, venía percibiendo cada trabajador en concepto de antigüedad se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

5. Plus de navegación.- Se crea un complemento de nominado plus de navegación, que retribuye diariamente la situación efectiva de navegación, por el imparte que, según categorías, figura en la tabla salarial anexa.

Para el abono del plus de navegación el mando del buque emitirá certificado-propuesta.

6. Plus campañas de gran altura.- Los trabajadores percibirán el plus de campaña de gran altura, entendiéndose como tal la que se realice fuera de la zona comprendida entre:

- los paralelos 47° 00' Norte y 34° 00' Norte y los meridianos 06° 00' Este y 14° 00' Oeste, en el caso de la Península Ibérica, y
- los paralelos 31° 00' Norte y 26° 00' Norte y los meridianos 11° 00' Oeste y 20° 00' Oeste, en el caso del archipiélago canario.

Se devengará desde el día en que el buque salga de las zonas señaladas y durante el tiempo en que permanezca fuera de las mismas.

La cuantía del mismo se establece en el 75 por 100 del salario base más antigüedad.

7. Complemento de cantidad y calidad.- Se establece un complemento por cantidad y calidad de trabajo que tendrá una cuantía fija mensual que se determina para cada una de las categorías

profesionales en las tablas salariales anexas a este convenio. Este complemento retribuirá el exceso de tiempo trabajado sobre la jornada normal, hasta un total de nueve horas diarias en cómputo diario, y solo dejará de percibirse en los casos de bajas por enfermedad o accidente y licencias por asuntos propios. En caso de que un día no se realice esa novena hora, por innecesaria, no podrá acumularse a la de otro día.

8. Pagas extraordinarias.- Se percibirán dos pagas extraordinarias al año fijándose su valor, para cada una de ellas, igual al salario base más la antigüedad y más el complemento personal no absorbible. Se percibirán en los meses de junio y diciembre. Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias indicadas prorrateando su importe en razón del tiempo de servicio prestado del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones, se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

9. Horas extraordinarias.- Se considerarán horas extraordinarias las que superen las nueve horas diarias de trabajo efectivo en cómputo mensual y en su realización se tendrá en cuenta lo establecido, sobre el trabajo en el mar, por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. El capitán y el jefe de máquinas no percibirán horas extraordinarias.

Tendrán esta consideración las que efectivamente sean realizadas por el personal embarcado, ofrecidas libremente por el armador o sus representantes y prestadas voluntariamente por los tripulantes, salvo en los siguientes casos, que serán obligatorias y, por tanto, tendrán carácter estructural:

- Las realizadas con motivo de trabajos de fondeo, atraque y desatraque.
- Las realizadas en el mar, siempre que las necesidades de la navegación, investigación o adiestramiento de alumnos así lo exijan.
- Las realizadas para el aprovisionamiento del buque, cuando no pueda realizarse en jornada normal.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se efectúen fuera de la jornada normal:

- Las realizadas para la atención de las autoridades portuarias o empleadas en formalidades de tipo legal (Aduanas, Comandancias de Marina, Sanidad, etcétera).
- Las realizadas cuando el mando del buque las considere necesarias para la seguridad del mismo, tripulación, personal embarcado o para socorrer a otros buques o personas en peligro.
- Las realizadas en los casos de ejercicios periódicos prescritos por normas de "Sevimar".

Para el abono de las horas extraordinarias, el mando del buque emitirá el oportuno certificado propuesto. El valor de la hora extraordinaria será el establecido en las tablas anexas.

En ningún caso, el número de horas extraordinarias podrá exceder de 80 anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

10. Plus vestuario.- Además de la ropa de trabajo (buzos, ropa de aguas, botas impermeables, etcétera), que en el pañol del buque se dispondrá para su utilización por el personal de la dotación del buque y que, periódicamente, será repuesta por la empresa, los tripulantes percibirán mensualmente, por concepto de uniformidad, las cantidades especificadas en las tablas anexas a este convenio.

12. Devengo de retribuciones.- La diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha deducción retomaré como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el trabajador dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado se dividirá por el número de horas que el trabajador tenga la obligación de cumplir, de media, cada día.

En el caso de toma de posesión en el primer destino, en el de cese en el servicio activo, en el de licencias sin derecho a retribución y, en general, en los supuestos de derechos económicos que normativamente deban liquidarse por días, o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, deberá aplicarse el sistema de cálculo establecido en el párrafo anterior.

Capítulo V

Seguros e indemnizaciones

Art. 8. Seguros e indemnizaciones

1. Seguros: El personal del Buque Oceanográfico "Cornide de Saavedra" se encuentra incluido en el seguro suscrito por el organismo para sus trabajadores, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

2. Indemnizaciones:

- a) Indemnización por pérdida de equipaje: Se establece en 601,01 euros la cuantía de la indemnización a que tienen derecho los tripulantes en caso de pérdida total de equipaje como consecuencia de naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable a los perjudicados. La indemnización se reducirá proporcionalmente en caso de pérdida parcial.

- b) Indemnización por jubilación: Durante la vigencia del presente convenio percibirán una indemnización, de cuantía igual a cuatro mensualidades de salario base más antigüedad, los trabajadores que por reunir las condiciones exigidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Del Mar se jubilese al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, o antes de dicha edad.

Capítulo VI

Jornada y vacaciones

Art. 9. Jornada y vacaciones

1. Jornada: Se establece una jornada laboral de 1.647 horas en cómputo anual (206 días de trabajo a bordo, con una jornada diaria de ocho horas).

La realización de hasta nueve horas diarias de trabajo efectivo se encuentra compensada por el complemento de cantidad-calidad establecido en el artículo 7.

El personal no podrá realizar una jornada diaria superior a doce horas, tanto si el buque se halla en puerto como en la mar, salvo casos de reconocida fuerza mayor que afecten a la navegación, seguridad del buque o trabajos de investigación o formación de alumnos que no admitan demora ni aplazamiento, sin causar con ello grave perjuicio.

La jornada laboral diaria se repartirá como máximo en dos fracciones.

Las posibles modificaciones de los cuadros horarios se negociarán con el delegado de personal.

El régimen de guardias de mar/puerto se ajustará a los turnos y descansos previstos en la normativa legal vigente.

Si por disposición legal se modificara la actual jornada de trabajo, se adecuará la jornada al nuevo régimen que se establezca en el plazo más breve posible.

2. Vacaciones: Las vacaciones tienen el carácter de totales por todos los conceptos. Los sábados, domingos y festivos comprendidos en el período de embarque están integrados en las vacaciones, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y, por lo tanto, no podrán producirse compensaciones por ningún motivo.

El personal embarcado doscientos seis días, gozará de ciento cincuenta y nueve días de vacaciones por cada año natural.

Se establecen como períodos de disfrute de vacaciones los siguientes:

- 60 días durante las fechas comprendidas entre el 1 de junio y 30 de septiembre.
- 50 días durante las fechas comprendidas entre el 1 de noviembre y 31 de diciembre.
- El resto de días se disfrutarán en atención a lo acordado entre las partes y en función del calendario de campañas del buque.

El Capitán procurará que el día anterior al inicio de disfrute de las vacaciones el buque llegue a puerto antes de las 17.00 horas, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitan.

Los períodos de embarque no durarán más de 120 días seguidos.

El armador podrá variar la fecha de disfrute de las vacaciones cuando la realización de campañas por acuerdos nacionales o internacionales así lo exija y previa comunicación al representante de personal.

No obstante todo lo anterior, el personal que no haya permanecido enrolado al menos doscientos cincuenta días por año natural disfrutará, únicamente, de sesenta días de vacaciones. A estos efectos, el período de vacaciones se considerará como período de enrole. En los demás casos, el personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones proporcionalmente al tiempo de enrolamiento.

Capítulo VII

Comisiones de servicio, dietas, viajes y otros

Art. 10. Comisiones de servicio

Las comisiones de servicio estarán reguladas por el Real Decreto 464/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condición y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Niveles profesionales	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
1, 2, 3, 4 y 5	II
6 y 7	III
8, 9 y 10	IV

Art. 11. Suplemento a la Seguridad Social

El tripulante que cause baja por enfermedad o accidente percibirá la totalidad de sus retribuciones, excepto el complemento de cantidad y calidad.

Art. 12. Manutención

Por el armador, se dispondrá de lo oportuno para que la alimentación a bordo posea lo necesario en orden a su calidad y cantidad, siendo sana y bien condimentada, así como para que la misma se conserve en condiciones adecuadas.

Los frigoríficos y "offices" a disposición de los tripulantes deberán tener artículos de primera necesidad, tales como leche, queso, embutidos, mantequilla, galletas, café, azúcar, pan, etcétera.

Con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena, Navidad, Nochevieja y 1 de mayo, la tripulación tendrá derecho a una comida y/o cena especial en cada festividad.

Se formará una Comisión compuesta por un representante de los tripulantes, el cocinero y el Coordinador de Flota, supervisada por el Capitán. La tripulación del buque elegirá a su representante mediante votación, de la que se levantará acta y se entregará al Capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención.

Art. 13. Habitabilidad

Condiciones generales: La tripulación dispondrá a bordo de las suficientes salas de recreo y esparcimiento, dotadas de su correspondiente equipo de televisión, vídeo, música y frigoríficos.

Siempre que resulte posible, se proveerá de taquillas, instaladas fuera de los camarotes, para la ropa de trabajo.

Art. 14. Acción social

Los tripulantes quedarán integrados, a todos los efectos, en el Plan de Acción Social del Instituto Español de Oceanografía.

Art. 15. Anticipos reintegrables

Los tripulantes, bajo el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a dos mensualidades de salario base más el complemento de antigüedad que, en su caso, pueda tener el trabajador solicitante.

2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.

3. La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de 14 mensualidades.

4. En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de la incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Para la concesión de dichos anticipos será necesaria la solicitud del trabajador interesado, adjuntando documentación del gasto, compromiso de reintegro y certificación de haberes, extendida por el habilitado que hace efectivos los mismos.

Art. 16. Jubilación

Con carácter general, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto esta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Capítulo VIII*Situaciones laborales***Art. 17. Provisión de vacantes**

La provisión de los puestos vacantes en el buque se efectuará a través de las siguientes fases:

- Reingreso.
- Promoción profesional.
- Promoción interna.
- Convocatoria libre.

Art. 18. Movilidad funcional

1. Los órganos competentes de la Administración podrán acordar en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del nivel al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta categoría profesional, se requerirá:

- 1º. Comunicación motivada.
- 2º. Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados.
- 3º. Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que Efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del convenio, se procederá a la readaptación, en su caso, del puesto de trabajo y/o que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el artículo 17.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Art. 19. Funciones de distinta categoría profesional

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, estas se encomendarán preferentemente a los trabajos de la categoría profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, este deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el artículo 17 del convenio.

La promoción interna comporta la posibilidad de ocupar vacante por parte de cualquier miembro de la tripulación, con el único requisito de la existencia de esa vacante y la posesión de la titulación requerida para el desempeño de esa plaza.

2. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Art. 20. Licencias y permisos

1. Licencias: El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria, se entenderá estimada.

En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

2. Permisos: El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Diez días de permiso en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y tres días hábiles en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días. En caso de embarque, el plazo

será de seis días. Cuando se trate de muerte o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En caso de embarque, el plazo será de cinco días.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de la misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, redescontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Hasta de seis días de cada año natural por asuntos particulares, no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso alas vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización del capitán del buque y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el año, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento, en su caso.
- b) Permisos, percibiendo solo el salario base, el de antigüedad y el complemento personal no absorbible, en su caso, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresada y motivada.

Capítulo IX

Salud laboral

Art. 21. Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, y normativa de desarrollo de la misma.

Capítulo X

Régimen de representación del personal

Art. 22. Representación colectiva de los trabajadores del buque

En materia de representación colectivas e estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este capítulo.

Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

La representación colectiva de los trabajadores corresponde al delegado de personal.

Se facilitarán al delegado de personal los tableros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

El delegado de personal dispondrá de una reserva de hasta quince horas laborables retribuidas al mes. Estas horas podrán ser usadas por el delegado en los siguientes casos:

1. Asistencia a congresos, asambleas y consejos, y, en general, a cualquier clase de reuniones que fuera convocado por su sindicato.
2. Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el sindicato al que pertenezca, o cuando expresa o personalmente se le convoque.
3. Actos de gestión que deba de realizar por encargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para la utilización de las quince horas el delegado de personal dará el oportuno preaviso al capitán.

Art. 23. Garantías de los representantes de los trabajadores

El delegado de personal, como representante de los trabajadores, disfrutará, según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído el interesado.
- b) Prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas y organizativas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) El delegado de personal no podrá sufrir discriminación en los derechos que, como trabajador, tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Art. 24. Acceso al buque de representantes sindicales

Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido, caso de estar fondeados, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos, y una vez acreditadas u condición ante el capitán u oficial de guardia, podrán efectuar visitas abordo a fin de cumplir su labor, siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Art. 25. Comisión paritaria

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente convenio, se crea una comisión paritaria compuesta por dos miembros, uno, perteneciente al IEO, y el otro será el delegado de personal. Las partes podrán llevar los asesores que consideren oportunos.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del convenio a esta comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, y debiéndose reunir, en el plazo más breve posible, después de cada requerimiento de cualquiera de las partes.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Cláusulas

Art. 26. Graduación de las faltas

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con los compañeros o subordinados y, en general, con cualquier otro personal a bordo del buque.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
5. El descuido en la conservación del buque, material y documentos del mismo.

6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- b) Serán faltas graves, las siguientes:
1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
 2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 3. La desconsideración con el personal a bordo del buque.
 4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
 5. La imprudencia en actos de servicio; si implica serio riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta muy grave.
 6. La embriaguez habitual, no estando de servicio, a bordo del buque.
 7. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
 8. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
 9. La simulación de enfermedad o accidente.
 10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 12. La negligencia a que pueda causar graves daños en la conservación del buque, material o documentos de servicios.
 13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 14. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 15. Cometer falta leve, teniendo a notadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
 16. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, y sea de orden materia lo moral.
- c) Serán faltas muy graves, las siguientes:
1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 2. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 4. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
 5. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
 6. El acoso sexual.
 7. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
 8. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 9. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.
 10. La obtención de beneficios económicos, por razón del trabajo, ajenos al puesto desempeñado.
 11. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
 12. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
 13. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
 14. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
 15. Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes. Excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
 16. La ausencia de abordaje, no estando franco del servicio, sin permiso del Jefe respectivo.

17. No dar cuenta inmediata al capitán de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o en cualquier otro departamento de la nave, así como el no comunicarle con la debida frecuencia el consumo y existencia de combustible, materias lubricadoras y agua dulce.
18. No cumplir la orden de embarco sin causa grave que lo justifique.
19. El abandono del servicio de guardia.

Art. 27. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas, por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minución de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

Art. 28. Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical, en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical, en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente, en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto de que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c)13 del artículo 26, se solicitará informe del servicio médico de la Administración. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento, haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpa-do y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos.— En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos, que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso, mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba.— Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso de que las cuestiones aprobar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución.— Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica

De los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo, con la propuesta de resolución, se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento, para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución.— Se dará traslado del expediente ala autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso, se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar acabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo, se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa o delegados de personal y ala representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. Cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos, el procedimiento sancionador que dará interrumpido hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del Trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Art. 29. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Art. 30. Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Art. 31. Denuncias a instancia de parte

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

TABLA SALARIAL DEL BUQUE OCEANOGRÁFICO "CORNIDE DE SAAVEDRA". AÑO 2011

NIVEL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	MANDO Y JEFATURA	VALOR TRIENIO	VESTUARIO	CALIDAD CANTIDAD	PLUS NAVEGACIÓN (diario)	HORA EXTRA
1	CAPITÁN	1.999,26	708,79	25,15	19,06	369,09	10,27	--
2	JEFE MÁQUINAS	1.890,45	546,49	25,15	19,06	352,25	9,75	--
3	PRIMER OFICIAL	1.617,46		25,15	19,06	297,70	8,41	16,16
4	SEGUNDO OFICIAL	1.462,12		25,15	19,06	260,64	7,62	14,15
5	TERCER OFICIAL	1.370,65		25,15	19,06	235,22	7,13	13,26
6	MAESTRANZA I	1.158,02		25,15	14,93	208,37	6,00	11,35
7	MAESTRANZA II	1.119,37		25,15	14,93	201,31	5,83	10,92
8	ENGRASADOR	1.018,95		25,15	14,93	194,42	5,30	10,54
9	MARINERO	1.013,18		25,15	14,93	192,98	5,26	10,50
10	MARMITÓN	913,51		25,15	14,93	168,83	4,75	9,20

NOTAS: Las pagas extraordinarias son dos, y cada una de ellas está formada por la suma de una mensualidad del salario base, trienios y complemento de antigüedad no absorbible.

(03/36.515/11)