

sorteo de producto extraordinario de la modalidad de juego Cupón el 24 de Junio de 2008, se ajusta a los términos de la normativa citada. En consecuencia procede dar publicidad al producto extraordinario de la modalidad de juego Cupón, a celebrar el día 24 de junio de 2008.

Normas del sorteo extraordinario de 24 de junio de 2008:

1. El precio unitario del cupón del sorteo extraordinario del día 24 de junio de 2008 es de cuatro euros (4 €).

2. La estructura de premios presenta las siguientes cuantías para las diferentes categorías:

2.1 Premio a las cinco cifras y serie: siete millones de euros (7.000.000 €) en efectivo, más tres millones de euros (3.000.000 €) en efectivo, procedentes del premio a la bola especial del sorteo de fin de semana de 26 de agosto de 2007, más setenta y dos mil euros al año durante veinticinco años (72.000.-€) a un solo cupón, cuyas cinco cifras y serie coincidan con las del número y serie premiados y estén dispuestas en el mismo orden.

2.2 Premio a las cinco cifras: veinticinco mil euros (25.000 €) por cupón a un único cupón de cada serie, cuyas cinco cifras coincidan con las del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden, excepto el cupón agraciado con premio a las cinco cifras y serie, mencionado en el punto anterior.

2.3 Premio a las cuatro últimas cifras: trescientos euros (300 €) por cupón, a los nueve cupones de cada serie, cuyas cuatro últimas cifras (unidades de millar, centenas, decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden.

2.4 Premio a las tres últimas cifras: treinta euros (30 €) por cupón, a los 90 cupones de cada serie, cuyas tres últimas cifras (centenas, decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden.

2.5 Premio a las dos últimas cifras: ocho euros (8 €) por cupón, a los 900 cupones de cada serie, cuyas dos últimas cifras (decenas y unidades) coincidan con las mismas cifras del número premiado y estén dispuestas en el mismo orden.

2.6 Premio a la última cifra (reintegro): cuatro euros (4 €) por cupón, a los 9.000 cupones de cada serie, cuya última cifra (unidades) coincida con la misma cifra del número premiado.

3. Salvo lo indicado en el apartado 2.1, ninguno de los premios enunciados en los párrafos anteriores es acumulable.

4. El porcentaje global destinado a premios es del 40,34%. Este porcentaje no incluye los tres millones de euros (3.000.000 €) procedentes del premio a la bola especial del sorteo de fin de semana de 26 de agosto de 2007.

5. El número de series a emitir es de 100 series, lo que supone una emisión de cuarenta millones de euros (40.000.000 €) constando cada una de ellas de 100.000 cupones, numerados correlativamente desde el 00.000 hasta el 99.999.

6. En caso de que el cupón con premio a las cinco cifras y serie no se haya vendido, la parte del premio a las cinco cifras más serie al contado, es decir, diez millones de euros (10.000.000 €), se acumulará a aquellas categorías de premios y a aquellos sorteos posteriores del producto o productos de juego en los que tal posibilidad esté contemplada por su normativa reguladora, en la cuantía y categoría de premio que la ONCE decida; anunciándolo en su página de Internet www.once.es y en la web oficial de juego de la ONCE, con carácter previo a la celebración del sorteo en el que se acumule. En los sorteos celebrados entre el 15 de noviembre y el 15 de enero, no podrá efectuarse esta acumulación.

7. Este sorteo se regirá por el «Reglamento regulador de los productos del Cupón de la ONCE» publicado en el Boletín Oficial del Estado de 5 de agosto de 2006, por Resolución de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad de 27 de julio de 2006, por la que se dispone la publicación de los Textos Refundidos de los Reglamentos reguladores de las distintas modalidades y productos de juego de la ONCE, modificado por resolución de 18 de enero de 2008 de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad relativa a la reforma parcial del Reglamento regulador de los productos del cupón de la ONCE y del Reglamento regulador del juego activo y de su producto denominado El Combo, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 15 de febrero de 2008; y por las «Normas del sorteo del producto extraordinario de la modalidad de juego Cupón del 24 de Junio de 2008», que figuran en el acuerdo del Consejo General de la ONCE 2/2008-3, de 13 de marzo. La comercialización del producto se iniciará el 2 de junio de 2008.

8. Normas específicas de la celebración del sorteo. Para el sorteo del producto extraordinario del 24 de junio del 2008 se utilizará un sexto bombo de diferente magnitud que los otros cinco. Dicho bombo contendrá tantas bolas, del mismo tamaño, color y peso, como series hayan sido puestas en juego. De este bombo se extraerá una bola que determinará la serie premiada y en consecuencia el premio especial a las cinco cifras y serie. Con carácter previo a la extracción de la serie premiada se indicará expresamente el carácter especial del tipo de premio al que se refiere.

9. Normas específicas del pago de premios. El pago de premios de cinco cifras más serie de este sorteo extraordinario se efectuará como sigue:

9.1 El importe global del premio en efectivo que es de diez millones de euros (10.000.000 €), y el primer pago de setenta y dos mil euros (72.000 €), se abonarán contra la presentación del cupón premiado en alguna de las Delegaciones Territoriales, Direcciones Administrativas, Agencias o Entidades de Crédito Colaboradoras, conforme a lo indicado en los artículos 29 a 33 del Reglamento regulador de los productos del Cupón de la ONCE, siempre y cuando se trate de cupones preimpresos o emitidos por terminal punto de venta.

9.2 En el caso de las participaciones en sorteos adquiridas por Internet, el usuario deberá cumplimentar el formulario de solicitud de transferencia que se le facilite al efecto, antes del periodo de caducidad del premio. Una vez validados los datos, la ONCE transferirá el importe del premio a la cuenta bancaria que el agraciado haya indicado a tal efecto.

9.3 El pago de las anualidades desde la segunda a la vigésimo quinta del premio, ambas inclusive, se efectuará por la Entidad de Crédito designada por el agraciado de entre las concertadas por la ONCE para el pago de estos premios, durante los 24 años siguientes a la celebración del sorteo y se efectuará coincidiendo con los días 15 o día hábil siguiente del mes de mayo de cada año.

9.4 Contra la entrega del cupón premiado, el agraciado recibirá el importe del primer pago indicado en el apartado 9.1 anterior y un documento justificativo de su derecho a cobrar las anualidades desde la segunda a la vigésimo quinta; simultáneamente y en el mismo documento, otorgará recibo del primer pago y comunicará la Entidad de Crédito designada de entre las concertadas por la ONCE para estos pagos.

9.5 La ONCE transferirá el importe del premio a la Entidad de Crédito designada por el agraciado, quedando desde ese momento liberada de sus obligaciones de pago.

9.6 Para el caso de fallecimiento del agraciado, la ONCE se obliga a permitir que éste designe causahabientes ante la Entidad Colaboradora pagadora del premio.

9.7 Los usuarios de Internet que resulten agraciados con un premio de cinco cifras más serie del producto extraordinario a celebrar el 24 de Junio de 2008, recibirán el importe del primer pago según lo estipulado en el punto 9.2 anterior y, a través de la cuenta de correo electrónico facilitada en el momento del registro, un documento justificativo de su derecho a cobrar las anualidades desde la segunda a la vigésimo quinta. Una vez recibido este documento, el usuario deberá, simultáneamente, y a través del formulario puesto a su disposición junto con el mencionado documento justificativo, otorgar recibo del primer pago y comunicará la Entidad de Crédito designada de entre las concertadas por la ONCE para los sucesivos pagos.

10. El sorteo extraordinario de 24 de junio de 2008 no formará parte del «abono semanal» de la semana comprendida entre el 23 y 29 de junio de 2008. En dicho día se celebrará también un sorteo de cupón diario.

Madrid, 15 de abril de 2008.-La Secretaria de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, Amparo Valcarce García.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

7692

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de flota de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima.

Visto el texto del XIII Convenio colectivo de flota de la empresa Remolques Marítimos, S. A. (código de Convenio número 9004360) que fue suscrito con fecha 7 de marzo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de abril de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE FLOTA DE LA EMPRESA REMOLQUES MARÍTIMOS, S. A. (2007/2009)

CAPÍTULO I

Condiciones de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio, que tiene ámbito de empresa, regula las condiciones sociolaborales entre la empresa Remolques Marítimos, S. A., y los tripulantes de su flota constituida ésta por unidades, propias o alquiladas, destinadas a la actividad de Salvamento Marítimo, Remolque y Lucha contra la Contaminación del Medio Marino.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma en todas sus cláusulas, salvo en las que se indique otra fecha de vigencia, y finalizará el 31 de diciembre de 2009.

Finalizado el plazo de vigencia mantendrá en vigor todas sus cláusulas normativas y obligacionales hasta la firma y registro de un nuevo convenio.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no se promueve denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas al efecto, antes de los tres últimos meses del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, comprometiéndose las partes a constituir la Mesa Negociadora e iniciar las negociaciones del siguiente convenio en la segunda quincena del mes de Octubre del año de su vencimiento. La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante o solicitantes a la otra parte, haciendo constar en ella las materias objeto de negociación.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, invalidase todo o parte de su contenido. En este supuesto el Convenio volvería al trámite de deliberaciones y acuerdos en el seno de la Mesa Negociadora. Asimismo, no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas rechazando el resto, si no que siempre habrá de ser considerado y observado en su integridad.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio, absorberán y compensarán, en su conjunto y en cómputo anual, las mejoras que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones, de cualquier naturaleza u origen, tanto de carácter general como específico para el sector de Marina Mercante. No obstante, las mejoras no salariales, valoradas en su conjunto, que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria serán de aplicación automática sobre lo establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Interpretación del Convenio

Artículo 6. *Principio de unidad de empresa y flota.*

Teniendo en cuenta las características de las unidades —Buques de Salvamento (Remolcadores de Altura) y Lanchas de Intervención Rápida (Lanchas de Salvamento/Salvamares)— que constituyen la flota de Remolques Marítimos, S. A., y a los efectos de lo regulado en este Convenio y de la normativa laboral aplicable, las partes signatarias del mismo ratifican expresamente el Principio de Unidad de Empresa y Flota.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio, con las atribuciones conferidas por las disposiciones vigentes.

La Comisión estará integrada por cinco miembros de cada una de las partes firmantes de la Mesa Negociadora del Convenio.

La Comisión habrá de reunirse en un plazo no superior a 15 días laborales a contar desde el requerimiento de cualquiera de las partes legitimadas y habrá de resolver en el plazo más breve posible.

CAPÍTULO III

Contratación, período de prueba

Artículo 8. *Contratación.*

En aplicación de la legislación laboral vigente la contratación de tripulantes para cubrir puestos de la dotación estructural de las unidades tendrá carácter de contratación de duración indefinida, y la contratación de tripulantes para realizar tareas de refuerzo de tripulaciones y sustituciones o interinidad de tripulantes tendrá carácter temporal.

Serán requisitos básicos para la contratación:

Estar en posesión de la tarjeta profesional que habilite para el desempeño del puesto al que se opte.

Disponer de los certificados de especialidad obligatorios.

Estar en posesión de los certificados obligatorios reglamentarios de carácter general de la Marina Mercante.

Se procederá a la contratación externa para puestos fijos, siempre después de haber agotado el procedimiento indicado en el capítulo IV.

En el caso del contrato de interinaje, el contrato se extinguirá automáticamente al incorporarse a su puesto el tripulante sustituido. También se extinguirá automáticamente, en el supuesto de baja en la empresa del tripulante sustituido, sea cual sea la causa de la baja de éste, debiendo constar por escrito en el contrato esta última circunstancia y condición.

Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa confeccionará un censo del personal de flota con expresión de nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, antigüedad, tipo de contrato y categoría profesional reconocida con antigüedad en la misma. El censo se remitirá a todas las unidades para la comprobación de los datos por los interesados y posterior corrección de errores si los hubiere.

Artículo 9. *Período de prueba.*

Se establecen los siguientes períodos de prueba para todas las modalidades de contratación:

- Titulados medios y superiores: Tres meses.
- Maestranza y subalternos: Cuarenta y cinco días.

Durante este período ambas partes pueden resolver unilateralmente el contrato de trabajo comunicándolo a la otra parte con al menos 8 días de antelación a la fecha de efecto. Si en la fecha de efecto la unidad se encontrase navegando y el tripulante estuviese a bordo se entenderá prorrogado el contrato hasta la llegada de la unidad al puerto de destino o puerto base.

Si la empresa ejercitara la facultad de rescisión del contrato reconocida en este artículo correrá con los gastos de desembarque del tripulante, transporte y dietas, desde el puerto de destino o puerto base hasta su domicilio. Por el contrario si la facultad de rescisión es ejercida por el tripulante la empresa no vendrá obligada a correr con dichos gastos.

Se acuerda expresamente que la situación de IT durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Tanto la duración del período de prueba como la interrupción del mismo por IT deberán constar por escrito en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

Selección, promoción, traslados y bolsa de embarque

Artículo 10. *Selección.*

Antes de recurrir a la selección y contratación de candidatos externos, la Empresa se compromete a dar prioridad a las solicitudes de los tripulantes fijos, tanto para cubrir puestos de nueva creación, como para cubrir vacantes. Para ello se anunciarán en las unidades de la flota, con antelación suficiente, para que aquellos tripulantes que pudieran tener interés promocional o de cambio de unidad así lo notifiquen por escrito.

La selección se realizará mediante la valoración de las características de los candidatos basadas principalmente en los datos de su currículum en

relación con los requisitos profesionales, técnicos y personales exigidos para el desempeño de los puestos a cubrir.

En aplicación del principio de unidad de Empresa y Flota, los tripulantes que lo soliciten tendrán prioridad frente a la contratación externa para cubrir las vacantes en puestos de tierra. Este mismo principio se aplicará al personal de tierra para cubrir los puestos que surjan en la flota.

En el proceso de captación de candidatos, valoración de currículum y elección final participarán los Capitanes, Jefes de Máquinas y Patrones de las unidades afectadas según proceda.

Serán requisitos profesionales básicos exigibles los siguientes:

Estar en posesión de la tarjeta profesional y de los certificados de especialidad obligatorios que habiliten para desempeñar los puestos a cubrir, así como los certificados obligatorios reglamentarios de carácter general de la Marina Mercante.

La provisión de puestos vacantes se realizará según el orden de prioridades siguiente:

1. Promoción/traslado.
2. Reingreso de excedentes voluntarios.
3. Bolsa de embarque.
4. Contratación externa.

La elección final de candidatos para puestos de confianza será facultad exclusiva de la empresa.

Artículo 11. *Promoción y ascenso.*

Los requisitos mínimos para poder presentarse a un proceso de promoción serán los siguientes:

Ser personal de la empresa con anterioridad a la convocatoria de la plaza.

Tener distinta categoría profesional a la plaza convocada, con independencia de la remuneración económica.

Poseer los requisitos de titulación profesional y experiencia requeridos para la plaza a ocupar.

Aptitud para desempeñar el puesto a cubrir.

En el caso de concurrencia de candidatos que cumplan las condiciones antes dichas, la correlación de los criterios en la selección del personal será la siguiente:

- Antigüedad en el puesto y en la empresa.
- Valoración de otros méritos.

Artículo 12. *Traslados.*

Para la cobertura de puestos de trabajo dentro de la empresa mediante traslados, se seguirán las siguientes normas:

Lo podrán solicitar todos los trabajadores de la empresa.

Los aspirantes podrán solicitar el traslado a uno o varios puestos por orden de preferencia.

Los interesados deberán remitir escrito solicitándolo al departamento de RRRH.

A continuación, se seguirá el orden de los siguientes criterios de valoración para la concesión de los traslados:

Antigüedad en la empresa y experiencia en el puesto a cubrir.

Por residencia habitual actual o previa a entrar a trabajar en la empresa.

Situación familiar; hijos, cónyuge o pareja de hecho trabajando y sin poder trasladarse, hijos discapacitados, etc.

Estos traslados tendrán la consideración de voluntarios y no darán derecho a percibir indemnización alguna.

Artículo 13. *Bolsa de embarque.*

Se creará una bolsa de embarque con los trabajadores que tengan o hayan tenido relación laboral con la empresa. Su objetivo será cubrir las necesidades perentorias de contrataciones de personal, tanto para puestos fijos como temporales, ocupando vacantes por sustituciones o aumentos de plantilla, con este personal que haya podido adquirir cierta experiencia en las tareas propias del Salvamento Marítimo. Para asegurar unas condiciones justas e imparciales, las contrataciones de personal de dicha bolsa, seguirán los siguientes criterios de selección:

Tener la titulación profesional necesaria para el puesto a cubrir y experiencia demostrada.

Mayor tiempo trabajado en la empresa con anterioridad, computándose los días del conjunto de contratos realizados.

Por domicilio habitual.

Situación familiar.

De los supuestos contemplados en este capítulo IV, la empresa comunicará, tanto al Comité de Empresa como a las unidades la resolución de los mismos, e individualmente al trabajador afectado por medio de carta personal en donde se le especificará, con suficiente antelación, la fecha de incorporación al nuevo puesto.

CAPÍTULO V

Jornada laboral, régimen de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 14. *Marco legal de referencia.*

Las partes ratifican que el marco de referencia para la regulación de la jornada y la organización de los tiempos de trabajo y de descanso en las unidades de la flota está constituido, además de por la legislación y jurisprudencia de general aplicación, por:

a) El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar.

b) El presente Convenio en lo que tiene de mejora en su conjunto de las condiciones generales de las anteriores disposiciones.

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

Queda ratificado, a los efectos que procedan, que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en puerto será de cuarenta horas semanales, de lunes a viernes. No podrán realizarse trabajos de mantenimiento ordinario fuera de la jornada de trabajo y del horario establecido.

Artículo 16. *Tiempo de embarque, de trabajo, disponibilidad o presencia.*

El control de los tiempos de trabajo y de descanso se deberá realizar, en las unidades de la flota, mediante la aplicación de los procedimientos informáticos internos previstos al efecto y, según lo dispuesto en el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, por medio de la cumplimentación de los anexos I y II de este Real Decreto.

a) Buques de Salvamento.—Se entiende por tiempo de embarque las veinticuatro horas diarias de 6,08 periodos alternos, en el año, de 30 días naturales de duración cada uno, totalizando 182,5 días de embarque.

Se considera tiempo de trabajo en puerto el que resulte de la aplicación del horario de trabajo habitual y de los turnos de guardia que en cada buque se establezcan, teniendo la consideración de tiempo de disponibilidad o presencia el resto de horas hasta las 24 de cada día.

Para el buen desarrollo de la actividad laboral a bordo de los buques se organizarán turnos de trabajo, de tal forma que en todo momento los distintos departamentos del buque se encuentren operativos para cualquier contingencia que pudiera producirse.

Los tripulantes de los buques sujetos al régimen de guardias no realizarán durante éstas otros trabajos que los de escucha y los necesarios para la realización de maniobras y seguridad del buque. Asimismo, dichos tripulantes realizarán turnos rotativos, de forma que todos realicen guardias en distintos periodos horarios.

En los relevos de tripulantes, por cambio de turno de embarque, se evitará, en lo posible, hacer el relevo de toda la tripulación en el mismo día.

En cada buque se establecerá, de un año para el siguiente, un calendario de turnos de embarque y desembarque.

Para el seguimiento y control de este calendario se definirá un programa informático que se coordinará desde la oficina de la empresa.

b) Salvamares.—Se entiende por tiempo de embarque las veinticuatro horas diarias de 26,07 periodos alternos, en el año, de 7 días naturales de duración cada uno, totalizando 182,5 días de embarque.

Se considera tiempo de trabajo en puerto el que resulte de la aplicación del horario de trabajo habitual. El resto de horas hasta las veinticuatro de cada día se considera tiempo de disponibilidad para servicios en la mar.

Para el buen desarrollo de la actividad laboral en las lanchas de salvamento el relevo, por embarque y desembarque de tripulantes, se escalonará en días alternos de tal modo que se evite el relevo de toda la tripulación en el mismo día.

En cada unidad se establecerá, de un año para el siguiente, un calendario de turnos de embarque de siete días de duración cada uno, estos turnos de embarque se podrán modificar a petición de los tripulantes, siendo necesaria la autorización expresa de la empresa, cuando existan, en una determinada lancha, circunstancias personales de los tripulantes u operativas de la unidad que justifiquen esta modificación.

Para el seguimiento y control de este calendario se definirá un programa informático que se coordinará desde la oficina de la empresa.

c) Salvamares itinerantes.—Dada la especial naturaleza del trabajo al que se destinan estas unidades (suplencias de unidades con base fija

cuando éstas se encuentran en período de varada, reparación o cualquier otro motivo que implique la inoperatividad de las mismas o destinadas a reforzar el servicio en zonas donde se requiera su asistencia), no disponen de base fija. Por este motivo, sus períodos de embarco/descansos, serán los mismos que los de los Buques de Salvamento, aplicándoseles el coeficiente 1:1, mediante períodos de embarco/descanso de 30 días naturales.

Artículo 17. *Vacaciones y descansos.*

Las partes firmantes del presente Convenio convienen que el régimen de vacaciones y descansos, que se define en este artículo constituye una de las aplicaciones posibles de la normativa legal al respecto teniendo en cuenta la actual dotación de las unidades y tratando de compensar las especiales características y condiciones del trabajo de salvamento marítimo y de lucha contra la contaminación en el mar.

Así, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que:

a) Partiendo de las tripulaciones autorizadas para las unidades de la flota y adoptada para éstas la doble tripulación, queda establecido para todas ellas el mismo número de días: 182,5 días naturales al año de embarque y 182,5 días naturales al año de vacaciones y descanso. Lo que en términos de coeficiente (1:1) equivale a un día de vacaciones/descanso por cada día de embarque.

b) A los efectos de aplicación del presente Convenio, en los casos que proceda, se definen dos clases de vacaciones:

1) Vacaciones reglamentarias: Las reguladas por la legislación de común aplicación con una duración de 30 días naturales al año.

2) Vacaciones de convenio: El total de 182,5 días naturales resultantes de acumular a los 30 días naturales de vacaciones reglamentarias, 152,5 días naturales de descanso, libres de embarque, incluidos sábados, domingos y festivos.

c) El período de vacaciones comenzará a computarse desde el día en que se produzca el desembarco del tripulante y finalizará el día anterior de salida de su domicilio habitual.

d) En previsión de que las unidades puedan estar permanentemente operativas, el tripulante saliente de vacaciones desembarcará en el momento en que haya sido reemplazado por el tripulante entrante.

e) Los períodos de vacaciones no se interrumpirán unilateralmente por orden de la empresa salvo en los casos previstos en este Convenio o por acuerdo entre las partes.

f) Devengarán vacaciones de Convenio las siguientes situaciones: Embarcado, comisión de servicio, bajas de IT por accidente laboral o enfermedad común ambas con hospitalización y mediante la presentación de justificante del centro hospitalario correspondiente. En el caso de IT sin hospitalización se devengarán vacaciones reglamentarias de treinta días por año.

g) De un año para el siguiente se confeccionará un calendario de turnos de vacaciones en el que se tendrá en cuenta que:

1) Las festividades de marcado carácter familiar tales como Navidad, Fin de Año y Reyes, puedan ser disfrutadas por los tripulantes de forma equitativa en todas las unidades.

2) En las Salvamares se programará, para cada tripulante, un período de tres semanas de vacaciones, libre de embarque, cada año.

Artículo 18. *Horarios de trabajo.*

La empresa tiene la facultad de organizar y definir los horarios y el régimen de trabajo, tanto en puerto como en la mar, de las unidades de la flota.

A la fecha de la firma del presente Convenio se mantendrán los horarios de trabajo en puerto y de guardias en puerto y en la mar, según proceda, actualmente en vigor en las unidades.

La empresa podrá modificar éstos teniendo como referencia, por una parte, lo recogido en este capítulo sobre tiempos de trabajo, de disponibilidad o presencia, y por otra, las circunstancias y necesidades de funcionamiento de las unidades y sus tripulaciones.

La modificación de horarios y régimen de trabajo se dará a conocer a los representantes de los tripulantes antes de la fecha de efecto de la misma.

CAPÍTULO VI

Conceptos retributivos

Artículo 19. *Conceptos salariales.*

La retribución salarial ordinaria de las doce mensualidades del personal de flota está constituida por los conceptos salariales siguientes: Salario profesional, plus de actividad y disponibilidad y plus de antigüedad.

a) Salario profesional es la retribución fija, establecida en la tabla de salarios del Convenio, que percibe cada tripulante en función de su categoría profesional y del tipo de embarcación en la que se encuentra enrolado. En este concepto se incluye: plus de navegación; participaciones a bordo; gratificaciones por mando y jefatura; y lo que pudiera corresponderle por navegación por zonas insalubres o epidémicas; así como la retribución de los sábados, domingos y festivos que quedan compensados tanto en metálico como en tiempo de vacaciones-descansos.

b) Plus de actividad y disponibilidad es la retribución fija, establecida en la tabla de salarios del Convenio, que percibe cada tripulante en función de su categoría profesional y del tipo de embarcación en la que se encuentra enrolado, como contrapartida y compensación a la disponibilidad para la realización de servicios de mar fuera de la jornada de trabajo y el esfuerzo especial que en ocasiones conlleva la realización de servicios de salvamento en desfavorables condiciones meteorológicas.

c) Plus de antigüedad es la retribución variable que perciben los tripulantes en función de su antigüedad en la empresa. Se devenga y se abona en las doce mensualidades ordinarias. Su importe, en cada caso, equivale al 5 por 100 del salario profesional de cada categoría profesional por cada trienio de antigüedad.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

El personal de la flota percibirá anualmente dos pagas extraordinarias de devengo semestral, por los conceptos retributivos fijos y en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa, que serán abonadas antes de los días diez de julio y diez de diciembre de cada año. Para el personal que cause alta o baja en la Empresa, la paga extraordinaria consistirá en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado en el semestre en que se haya producido el alta o la baja en la empresa.

Queda ratificado que los días de baja por IT no minorarán el devengo y retribución de las pagas extraordinarias ni el tiempo de vacaciones, continuando así la práctica retributiva que la empresa ha venido realizando durante la vigencia de los anteriores convenios colectivos de flota.

Artículo 21. *Cláusula de revisión de conceptos económicos.*

Todos los conceptos retributivos incluidos en el capítulo VI del presente Convenio serán objeto de revisión anual en el porcentaje de incremento que se fije para cada año en el siguiente párrafo.

Para el año 2008 la tabla salarial que se adjunta como anexo IV, incorpora sobre la de 2007 el incremento del IPC previsto (2%) en los Presupuestos Generales del Estado para 2008. La tabla de salarios para 2008 se actualizará al 31 de diciembre, con la diferencia en más, si la hubiere, del IPC real a 31 de diciembre de 2008, diferencia que se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2008.

El resto de conceptos económicos incluidos en los capítulos VII y VIII de este Convenio experimentarán el mismo incremento que la tabla salarial, con arreglo al párrafo anterior, y con efectos retroactivos a 1 de enero de 2008, a excepción de los siguientes conceptos: dietas, plus de cocinero y sustituciones cuyos nuevos importes quedan fijados y serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

Los conceptos del capítulo VII sólo podrán ser revisados en su caso hasta alcanzar las cuantías fijadas en cada momento en la normativa fiscal aplicable (Ley del IRPF y su reglamento).

Se adjunta como anexo V la tabla de estos otros conceptos e importes incluidos en los capítulos VII y VIII.

Para los años sucesivos de la vigencia del Convenio, se aplicará, anualmente, sobre la tabla de salarios (anexo IV) y la tabla de otros conceptos económicos (anexo V) del año anterior, el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para cada año de vigencia. Estas tablas que resulten de cada año se actualizarán a fin de año con la diferencia en más, si la hubiere, del IPC real correspondiente a cada ejercicio. Los incrementos por el IPC previsto y las diferencias entre éste y el IPC real se abonarán con efecto del 1 de enero de cada año.

CAPÍTULO VII

Percepciones extrasalariales

Artículo 22. *Manutención a bordo.*

a) Buques de Salvamento:

En los Buques de Salvamento, la empresa aportará los recursos económicos necesarios para que la alimentación a bordo sea siempre sana, abundante y nutritiva, con productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

En cada buque se formará una Comisión compuesta por el Capitán, el Cocinero y el Delegado de los tripulantes, que tendrá las siguientes funciones:

Controlar las propuestas de pedidos y las facturas.

Verificar el inventario de pesos y calidades.

Realizar el inventario de gambuza al finalizar cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.

Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos, así como durante la noche los frigoríficos tendrán que tener artículos de primera necesidad tales como leche, queso, embutidos, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc.

Elaboración de minutas.

Al personal que acredite encontrarse a régimen alimenticio se le elaborará comida adecuada a su tratamiento.

Con ocasión de las festividades del 1 de Mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja, con cargo al presupuesto ordinario del buque, se preparará y ofrecerá a la tripulación una comida especial.

b) Salvamares:

En las Lanchas de Salvamento, para los casos en los que éstas deban permanecer en la mar durante las horas de comida o en aquellos otros casos de navegación prolongada, se acopiará y se mantendrá una razonable provisión de alimentos, que permita mantener durante la navegación el necesario tono vital de los tripulantes.

El patrón a bordo será el responsable de supervisar la compra de víveres según necesidad, del control del gasto y de la correcta utilización de estas provisiones.

Con ocasión de la festividad de Nuestra Señora del Carmen, con cargo a los gastos ordinarios de la lancha y por un importe que no superará los 40 euros por tripulante, se organizará y ofrecerá a la totalidad de la planilla de la unidad una comida especial. Además, en aquellas unidades que por su función de itinerancia o por razones del servicio se encuentren desplazadas fuera de su base, en las festividades de Nochebuena y Nochevieja, podrán efectuar una comida especial a cargo de los gastos de la caja de la unidad al mismo importe establecido que para la festividad de Nuestra Señora del Carmen.

Artículo 23. *Gastos de viaje y dietas.*

A) Gastos de viaje.-Se entiende por gastos de viaje las cantidades destinadas a compensar los gastos de transporte, manutención y alojamiento, realizados por los tripulantes en los supuestos y condiciones siguientes:

Comisión de servicio fuera del domicilio del tripulante.

En el caso de los Buques de Salvamento y Lanchas Itinerantes, los necesarios para el embarque o desembarque del tripulante, desde el domicilio de éste hasta el buque y viceversa.

Asistencia a cursillos de formación, acordada o aprobada por la empresa.

Para realizar sustituciones.

En caso de asistencia a reuniones convocadas por la empresa.

Los del Comité de Empresa, Comité Intercentros de Seguridad y Salud y Delegados de Secciones Sindicales, cuyo viaje responda a una convocatoria de la Empresa o cualquiera que sea el objeto o motivo del viaje siempre que el gasto previsto haya sido aceptado previamente por la empresa.

Los de primer enrolamiento y desenrolamiento final en la misma unidad y por liquidación de contrato en el caso de tripulantes contratados temporalmente.

En los gastos de transporte se observarán los siguientes criterios:

Como procedimiento habitual la empresa facilitará al tripulante los correspondientes billetes del medio de transporte a utilizar. En su defecto le entregará un anticipo por el importe aproximado de los gastos de locomoción, estando el tripulante obligado a realizar la correspondiente liquidación al finalizar el viaje.

En casos especiales la empresa abonará al tripulante el gasto de transporte realizado en el medio que se considere más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidas las clases de lujo, los taxis de largo recorrido y los coches de alquiler. En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar autorizada y justificada por falta de billetes de otro tipo, por la urgencia del embarque o porque de su utilización se derive, en determinadas circunstancias, un coste menor que el ordinario.

En el supuesto de que el tripulante fuese a utilizar su vehículo particular como medio de transporte para un desplazamiento de largo recorrido, deberá solicitar para ello la autorización previa de la empresa. En caso afirmativo el tripulante percibirá, en concepto de compensación de este gasto, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. Este importe se actualizará con el incremento fijado oficialmente. Igual importe será el que perciba el tripulante si utiliza su vehículo particular para cortos recorridos o en gestiones al servicio de la unidad en la que está enrolado.

B) Dietas.-Son las cantidades que se devengan diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento que se originan por:

1) Viaje o desplazamiento y permanencia del tripulante fuera de su domicilio o de su unidad de enrolamiento en los casos relacionados en el apartado A) de este artículo. El importe de la dieta de manutención y de alojamiento será, en estos casos, en territorio nacional, el siguiente:

a) Manutención, 43,12 euros por día. Incluye desayuno, comida y cena. Si se realiza solamente una de estas últimas la dieta se reducirá al 50 por 100.

b) Alojamiento, 64,68 euros por noche.

2) La imposibilidad, en el caso de los tripulantes de Lanchas de Salvamento cuando éstas realicen navegaciones, de regresar al puerto base por razón de los servicios, varadas o reparaciones, para realizar la comida o la cena o pernoctar en el domicilio particular, debiéndolo hacer fuera del puerto base.

Asimismo, los tripulantes de las Lanchas Itinerantes, al no disponer de puerto base, estando permanentemente desplazados, devengarán estas dietas durante sus periodos de embarque:

a) Manutención: 38,80 euros por día, incluye desayuno, comida y cena. Si se realiza solamente una de estas últimas, la dieta se reducirá al 50 por 100.

b) Alojamiento: 43,12 euros por noche.

En caso de que por motivos justificados tengan que realizarse gastos de alojamiento superiores a los de la dieta, el Patrón al mando de la unidad afectada deberá explicar los motivos que han dado lugar a este gasto.

Las dietas se abonarán a cada tripulante previa firma del correspondiente recibí por los perceptores.

Fuera de las circunstancias anteriores el abono de dietas o gastos superiores a éstas deberán ser autorizados por la empresa.

3) En el caso de tripulantes que se desplacen a una unidad distinta de la suya a realizar sustituciones de un tripulante, devengarán:

a) Las dietas de viaje definidas en el apartado B) 1) durante el tiempo de desplazamiento desde su domicilio a la unidad en la que se vaya a realizar la sustitución.

b) Las dietas definidas en el apartado B) 2) durante los días que dure la sustitución.

c) Desplazamientos internacionales.

Cuando, por razones de servicios de navegación, o de comisión de servicio se realicen desplazamientos fuera del territorio nacional, se aplicará el régimen de justificación de gastos previo acuerdo con la empresa.

CAPÍTULO VIII

Compensaciones y complementos

Artículo 24. *Trabajos especiales a bordo.*

Los tripulantes deberán realizar los trabajos ordinarios de mantenimiento preventivo y correctivo en las unidades de la flota, tanto en puerto como en la mar y también aquellos trabajos propios y necesarios para la navegación, sin compensación adicional alguna, salvo en el caso de auxilio, salvamento o asistencia marítima según se dispone en el artículo siguiente.

No obstante lo anterior, la empresa pedirá la colaboración de los tripulantes para realizar los trabajos de carácter especial que a continuación se indican y que serán compensados con los importes fijados para cada caso.

El Capitán, Jefe de Máquinas o Patrón de la unidad, al finalizar la realización de estos trabajos elaborará y firmará un informe que contendrá los siguientes datos:

Duración de los trabajos, en días y horas, según proceda, con expresión nominal de dichos trabajos.

Relación de tripulantes afectados con expresión de nombre y categoría profesional.

Importes a abonar a cada tripulante.

Este informe deberá estar visado por el Departamento de Inspección Técnica. El importe reseñado se abonará en la nómina mensual.

a) Buques de Salvamento:

1) Trabajos sucios, penosos, tóxicos o peligrosos:

Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirán a razón de ocho euros por hora o fracción en jornada ordinaria, ya sea laboral o festiva, y para todas las categorías y tipos de remolcadores:

Trabajos en el interior de cajas de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos en los interiores de los tanques de carga, lastres o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos bajo planchas de las sentinas de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos en cuadros eléctricos con tensión. En todo momento se evitará trabajar con tensión en el cuadro principal.

Trabajos con productos químicos peligrosos.

Encalichado o cementado en recintos cerrados.

Trabajos en interiores por debajo de -5 grados tales como cámaras frigoríficas, o por encima de 45 grados, considerándose la cámara de máquinas, bombas y bodegas como exteriores.

Subidas a alturas superiores a 2 metros y asimismo, se considerarán los efectuados en guindolas por interiores y exteriores.

Estiba de cadenas en cajas de cadenas cuando se tenga que permanecer en el interior de las mismas.

Trabajos de soldadura.

Limpieza de bodegas y tanques altos y laterales.

Limpieza y mantenimiento del separador de grasas de cocina (degreas), en aquellos buques provistos de estos equipos.

Limpieza y mantenimiento de la planta séptica.

Trabajos en el interior de los cofferdams y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Limpieza en el interior del cárter del motor principal.

Limpieza de depuradoras de aceite y combustible.

Trabajos de picado de planchas con medios mecánicos. Los trabajos de picado en cubierta con medios mecánicos deberán programarse y controlarse para la perfecta concordancia entre los distintos departamentos del buque.

Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.

Trabajos en la mar ocasionados por avería en el motor propulsor principal que consisten en: pistones, obturadores de vástagos, cojinetes de bancada, cojinetes de biela, camisas y reconocimientos de cárter.

Cuando se produzcan condiciones de posible insalubridad: polvo, ruido, manipulación de fibra de vidrio u otros aislantes, pintura, rascado, picado, miniado o pintado en espacios cerrados.

Cuando por la naturaleza del servicio sea necesario el uso del buzo desechable tipo III.

El exceso de horas de trabajo por necesidad de adaptar la jornada ordinaria de trabajo del buque a la del astillero.

Trabajos extraordinarios del Departamento de Fonda (limpieza cámaras y gambuza, limpieza extraordinaria de la cocina, desplazamiento extraordinario para aprovisionamiento de víveres).

2) Trabajos especiales:

Motor principal: Cuando la tripulación no esté obligada a efectuar trabajos relativos a manipulación de pistones, la empresa podrá ofrecer este tipo de trabajos a los tripulantes, abonando la cifra de 1.170,16 euros por tren alternativo sin bancada, a repartir entre el personal que intervenga en el trabajo, independientemente de que el tipo de motor sea en Línea o en «V».

Motores auxiliares, grupos electrógenos, motocompresores y grupos contraincendios: Por la revisión completa, sin cigüeñal, se abonará la cantidad de 1.302,81 euros a repartir a partes iguales entre las personas que intervengan en los trabajos.

Grupos de puerto: Por la revisión completa, se abonará la cantidad de 846,20 euros a repartir entre el personal que intervenga en la realización del trabajo.

Dada la duración estimada para llevar a cabo estos trabajos, se procurará organizarlos de modo que comiencen a primera hora de la jornada laboral.

b) Salvamares:

1) Varadas:

A los efectos de este Convenio, se entenderá por trabajos de varada aquellos de carácter especial o extraordinario, de revisión, reparación y cambio de los elementos de la lancha que se realicen, de acuerdo con la planificación del Departamento Técnico.

La realización de los trabajos de varada se planificará y programará para ser realizadas con el estándar de cinco días laborables, de lunes a viernes, en base a una jornada diaria que en caso de necesidad podrá ser como máximo de 10 horas.

Los trabajos extraordinarios de varada se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios e importes:

Plus de 35 euros por día laborable, para todos y cada uno de los tripulantes implicados en la misma, desde que se inicien los trabajos preparatorios propios de varada hasta que esta finalice con la comunicación oficial de que la embarcación está operativa.

Si por necesidades del buen fin de los trabajos de varada hubiese que trabajar en día festivo de la localidad del varadero o domingo, el plus de varada será de 70 euros. El sábado se considerará, a efectos de este plus,

como día laborable no festivo, aunque las horas realizadas sean consideradas como de exceso.

A los efectos del cómputo de horas de trabajo en la varada se entenderá que la jornada laboral será de 40 horas semanales de lunes a viernes. El exceso de horas de trabajo sobre esta jornada semanal se compensará a razón de ocho euros/hora o fracción.

En caso de varada de la embarcación fuera de su puerto base, el tiempo de desplazamiento diario hasta el lugar de la varada, será considerado tiempo de trabajo aunque, para el correcto desarrollo de la varada, este tiempo se computará como tiempo de exceso, no afectando a las horas efectivas de trabajos de varada.

Cuando una embarcación haya realizado un servicio cuyo final coincida con el inicio de la varada, se tendrá en cuenta el descanso de la tripulación antes de que comiencen los trabajos de la misma.

La varada se llevará a cabo con la tripulación que, según calendario laboral, le corresponda estar embarcada. Se podrá requerir, por razones del trabajo a realizar, la incorporación a la varada de algún tripulante que se encuentre en situación de descanso. En este caso, el tripulante llamado tendrá la compensación económica directa por participar en la varada y además se le deberán compensar los días de descanso perdidos tal cual está recogido en el artículo 28.

2) Trabajos sucios, penosos, tóxicos o peligrosos:

Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirán a razón de 8 euros por hora o fracción en jornada ordinaria, ya sea laboral o festiva:

Trabajos con productos químicos peligrosos.

Subidas a alturas superiores a dos metros.

Revisión o trabajos en espacios cerrados.

Limpieza y mantenimiento de la planta séptica en las unidades que dispongan de ésta.

Cuando por la naturaleza del servicio sea necesario el uso del buzo desechable tipo III.

Trabajos de picado de planchas con medios mecánicos.

Artículo 25. Participación en servicios, auxilios y salvamentos.

Dadas las condiciones especiales de los servicios a prestar por las embarcaciones de Remolques Marítimos S. A., clasificadas, habilitadas y especialmente equipadas para prestar servicios de asistencia y salvamento marítimo, la tripulación tendrá una participación del 15 por 100 del valor neto de los servicios prestados que hayan dado lugar a cobro.

Una vez cobrado el servicio, la Empresa distribuirá el 15 por 100 arriba establecido de acuerdo a los siguientes criterios:

a) En los Buques de Salvamento:

El 50 por 100 del total a distribuir repartido entre los oficiales que hayan intervenido en el servicio, de forma proporcional a sus salarios profesionales.

El 50 por 100 del total a distribuir repartido entre maestranza y subalternos que hayan intervenido en el servicio, a partes iguales.

b) En las Lanchas de Salvamento: El 100 por 100 del total a distribuir repartido entre los tripulantes que hayan intervenido en el servicio, de forma proporcional a sus salarios profesionales.

La empresa se compromete a informar al Comité de Empresa de la marcha de las negociaciones que como consecuencia de la prestación de servicios puedan realizarse, especialmente en los servicios contratados y los que por sus características dieran lugar a personamientos y/o reclamaciones ante Juzgados Marítimos, Autoridades Arbitrales y Juzgados Ordinarios.

Artículo 26. Control del absentismo.

En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, los tripulantes en situación de IT percibirán el 100 por 100 de su retribución salarial ordinaria por todo el tiempo de duración de la misma, siempre que el índice de absentismo (días perdidos por IT sobre días teóricos de trabajo) del mes anterior al de abono de este complemento, no supere el 4,5 por 100.

No obstante, tal complemento no será abonado en el caso de que en el mes anterior a producirse la baja, o en cualquier mes durante la misma, se supere el 4,5 por 100, reanudándose el pago del complemento en la mensualidad siguiente en la que el índice de absentismo iguale o sea inferior a este porcentaje.

No se computarán en el cálculo de este índice, aquellos casos de IT por enfermedad común y accidente no laboral de duración superior a seis meses, ni los casos de IT por accidente laboral o enfermedad profesional sea cual sea su duración.

Artículo 27. Navegaciones superiores a dieciséis horas (BB/SS).

Si por circunstancias imprevisibles faltase algún tripulante de la dotación ordinaria del buque con ocasión de una salida urgente a la mar, y hubiera que zarpar sin tener al completo dicha dotación por imposibilidad física de completarla, dándose la circunstancia de tener que realizar navegaciones de un duración superior a dieciséis horas, como compensación a esta falta de tripulante, en las categorías que se indican, los tripulantes que realicen los trabajos del tripulante ausente devengarán cada uno los importes siguientes:

Oficial de Puente: 119,01 €/día.
 Oficial de Máquinas: 119,01 €/día.
 Subalterno de Máquinas: 69,60 €/día.
 Subalterno de Cubierta: 69,60 €/día.

Estos importes se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento que la tabla salarial.

El cómputo del tiempo con derecho al cobro de esta compensación se realizará por días completos de navegación (períodos de veinticuatro horas), desde la hora de salida de puerto hasta la hora de llegada a puerto. La fracción de período de veinticuatro horas al final de la navegación se contará como día completo.

Iniciada una navegación, se contará como día completo de ésta, si la duración de dicha navegación ha sido superior a dieciséis horas, aunque a la llegada a puerto no se haya completado un período de veinticuatro horas de navegación.

Artículo 28. Sustituciones.

Ante situaciones de ausencia de un tripulante de su puesto de trabajo, la empresa podrá solicitar de los tripulantes de igual categoría profesional, de la misma o distinta unidad, que se encuentren libres de embarque, su colaboración voluntaria para sustituir, por un período de tiempo de hasta quince días al año, al tripulante ausente. Estos quince días se aplicarán a uno o dos períodos de desembarque como máximo.

Los días utilizados en la sustitución de otro tripulante serán compensados al tripulante sustituto, a su elección, bien con el abono del salario ordinario por el doble del número de días de sustitución o bien, compensados en tiempo. En este segundo supuesto se devolverán al tripulante sustituto el mismo número de días, libres de embarque, que los que empleó en la sustitución. La devolución de estos días se llevará a cabo en cuanto sea posible, dentro del año natural, contando con las preferencias, en lo posible, del tripulante sustituto.

Si se prevé que la ausencia de un tripulante pudiera ser de más de un mes, la empresa procederá de inmediato a la contratación de un interino.

Artículo 29. Trabajos de categoría superior.

La realización de trabajos de categoría superior dará derecho a la percepción de la retribución salarial que corresponda a esta categoría con inclusión de las partes proporcionales de antigüedad, vacaciones reglamentarias y paga extraordinaria correspondientes. El importe del devengo de estas partes proporcionales estará en función directa del tiempo de permanencia en dicha categoría superior y se abonará al tripulante bajo el concepto de diferencias de categoría.

Para cualquier otra consideración o medida relacionada con la movilidad entre categorías se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Comisión de Servicio y expectativa de embarque.

Comisión de Servicio:

Se entiende por Comisión de Servicio la situación laboral en la que puede encontrarse un tripulante al que la empresa haya encomendado una misión especial —representación, servicios de mar, trabajos especiales en tierra, formación, etc.— a realizar en cualquier centro de trabajo de la empresa o fuera de ésta.

El tripulante designado para estos cometidos aceptará, salvo causa de fuerza mayor, la realización de los mismos.

Durante la situación de comisión de servicio el tripulante percibirá su retribución ordinaria de los períodos de embarque y devengará vacaciones de Convenio.

Los gastos de viaje y desplazamiento, si los hubiere, serán compensados por la empresa según lo regulado en el artículo 23 del presente Convenio.

Quedan asimiladas a la situación de Comisión de Servicio las de los miembros del Comité de Empresa, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud y Delegados de las Secciones Sindicales en la empresa, cuando asistan a reuniones o despacho de asuntos laborales con la representación de la Empresa, tanto si la convocatoria se realiza de común acuerdo

entre las partes, como si la convocatoria se hace unilateralmente por la empresa.

Expectativa de embarque:

Se entiende por expectativa de embarque la situación laboral del tripulante que se halle en su domicilio, disponible y a las órdenes de la empresa, procedente de una situación o causa diferente a la de embarque, comisión de servicio o vacaciones.

Durante la situación de expectativa de embarque el tripulante percibirá su retribución ordinaria de los períodos de embarque y devengará vacaciones de Convenio.

Artículo 31. Plus de cocinero.

Cuando en los Buques de Salvamento, por razones del servicio, el Cocinero tenga que preparar comidas para alguna persona más que la de la dotación ordinaria del buque, incluidos los alumnos, el Cocinero percibirá un Plus de ocho euros por persona y día, en compensación al aumento de trabajo por la ejecución de mayor número de comidas.

Si se estima que la presencia en el buque de más de cuatro personas, sobre la dotación ordinaria, incluidos los alumnos, puede prolongarse por un tiempo superior a una semana, la empresa estará obligada a poner un ayudante de cocina. Si por causas de fuerza mayor, no pudiera incorporarse éste, el Cocinero percibirá un plus, desde el primer día, del doble del plus anterior.

Los Cocineros de los buques *Luz de Mar*, *Miguel de Cervantes*, *Don Inda* y *Clara Campoamor*, percibirán un plus mensual de 150 euros por sus especiales características de habilitación y dotación ordinaria con alumnos permanentes a bordo.

En el caso de la incorporación de un ayudante de cocina, el Cocinero dejará de percibir los pluses anteriormente indicados.

Por otra parte se establece una gratificación de 46 euros por comida con ocasión de la preparación de las comidas especiales de 1 de Mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja.

El Capitán del buque dará su conformidad al devengo de estos pluses previamente a su abono en la nómina mensual ordinaria.

Artículo 32. Lavado y planchado de ropa.

El servicio de lavado y planchado de ropa, tendrá carácter obligatorio cuando el buque permanezca en la mar y se agoten las existencias de ropa, abonándose en este único caso al tripulante que se encargue de estos trabajos, y que preferentemente será el Cocinero, una gratificación de 57,80 euros por cada recambio de ropa de la tripulación.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 33. Formación.

En la perspectiva de que el adiestramiento y el perfeccionamiento profesional de los tripulantes de la flota debe tener como base la acción, el trabajo diario de desempeño de las tareas individuales asignadas a cada puesto de trabajo y en la contribución al desempeño de las tareas colectivas de las unidades, la empresa promoverá la realización de acciones formativas complementarias, prioritariamente, en materias tales que: Prevención de riesgos laborales; Manejo de los equipos instalados a bordo de las unidades; reciclaje en prácticas de supervivencia y contra incendios; lucha contra la contaminación; manejo de embarcaciones auxiliares; metodología del mantenimiento de equipos y motores, y en otras materias cuya necesidad y conveniencia aconseje la experiencia.

Con estos objetivos se definirá y desarrollará anualmente un Plan de Formación.

Artículo 34. Alumnos.

La empresa, con carácter experimental, embarcará alumnos en los buques de salvamento para realizar prácticas académicas o hacer días de navegación/días de mar, según sean las necesidades de los alumnos en cada caso.

a) Alumnos para realizar prácticas académicas consistentes en cortos períodos de embarco para llevar a cabo las prácticas de unas asignaturas o de un módulo académico bajo convenio de colaboración suscrito entre la empresa y un centro docente. La guía formativa en esta modalidad será fijada por el centro docente emisor del alumno y será entregada por este al Capitán del buque en el momento de su embarco y enrolamiento reglamentario.

b) Alumnos con un contrato en prácticas para hacer días de navegación/días de mar para la obtención de la correspondiente tarjeta profesional de la Marina Mercante. En esta modalidad, a modo de guía forma-

tiva, se tendrá como referencia lo dispuesto en el anexo V de la Orden del Ministerio de Fomento de 21 de junio de 2001 sobre tarjetas profesionales de Marina Mercante.

Condiciones:

Las solicitudes de los aspirantes a prácticas en los buques se cursarán a través de la Dirección de RR.HH.

En el supuesto de acogida de alumnos para prácticas académicas, la Empresa correrá con el alojamiento, la manutención de los alumnos, y con el compromiso de supervisar las prácticas académicas de aquellos en cada caso. Los alumnos durante el período de tiempo de estas prácticas permanecerán enrolados de forma continuada.

La empresa aplicará, en el caso de los alumnos que se incorporen a los buques para hacer días de navegación/días de mar, las condiciones reguladas por la legislación vigente aplicable a los contratos en prácticas: contrato de seis meses de duración; enrolamiento continuado durante los seis meses de contrato; abono del salario mínimo interprofesional en concepto de remuneración. Los gastos de viaje de embarco y desembarco serán por cuenta de la empresa.

Los alumnos deberán reunir los requisitos reglamentarios para poder ser enrolados. Una vez a bordo seguirán la misma disciplina organizativa y laboral que el resto de tripulantes.

Un Oficial de Puente o de Máquinas designado por el Capitán, según los casos supervisar y controlará las prácticas y trabajos de los alumnos.

Los alumnos con obligación de hacer guardias, deberán realizarlas en compañía del oficial de turno.

En el buque se proveerá a los alumnos de ropa de trabajo y medios básicos de protección personal. Se les informará sobre el cumplimiento obligatorio de las normas de seguridad vigentes en el buque.

La empresa, a solicitud de los interesados, emitirá el correspondiente certificado al finalizar el período de prácticas y de embarco.

CAPÍTULO X

Igualdad y conciliación

Artículo 35. *Principio de respeto y ausencia de discriminación.*

Los tripulantes de todas las unidades de la flota, gozan del derecho a no ser discriminados ni directa ni indirectamente en su empleo, por razones de sexo, estado civil, edad, lengua, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato. Se les garantizará el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad personal y profesional, para lo que, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores a través de su Comité, promoverán cuantas medidas consideren necesarias para la protección en el seno de la flota al acoso por las razones anteriormente dichas, en especial frente al acoso sexual, y discriminación por razón de sexo y laboral.

Con esta finalidad y durante la vigencia del presente XIII Convenio Colectivo de Flota de la Empresa Remolques Marítimos, S. A., se aplicarán por parte de la empresa y el Comité de Empresa las medidas de garantía y protección recogidas en los protocolos de los anexos I y II, frente a cualquier indicio o acción de acoso, y se promoverá y aplicará un plan de igualdad que haga viable este objetivo y fin en sí mismo.

Para ello, se constituirá en el primer mes de vigencia del Convenio, una Comisión paritaria que inicie el estudio, desarrollo, negociación, elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de acuerdo al contenido y finalidad de la disposición adicional quinta de este Convenio.

Artículo 36. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

A) Adaptación y distribución de la jornada: Los tripulantes tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los siguientes términos y supuestos:

a) Acumulación de horas de lactancia.—Dadas las específicas características del trabajo que se desarrolla y de cara a la más correcta organización del trabajo a bordo de las unidades, las tripulantes con un hijo menor de nueve meses, podrán acumular a su baja maternal un permiso de lactancia por un total de 15 días hábiles en los casos de que por razones naturales, no se produzca la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia. Este derecho también podrá ser disfrutado por el tripulante en el caso de que la madre no lo ejercite.

b) Riesgo durante el embarazo y la lactancia.—En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la protección a la maternidad contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y dadas las dificultades técnicas y objetivas para cambiar a la tripulante tanto de puesto y función como de categoría y grupo profesional, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el

lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la tripulante para reincorporarse a su puesto anterior en su unidad de la flota.

En estos supuestos será necesario, en todo caso, aportar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa certificado del Servicio Médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutua con la que se tenga en cada momento concertada esta contingencia, y además, informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la tripulante.

Estas situaciones y la manera de proceder en cada una de ellas se desarrolla en el anexo III.

c) Maternidad.—El período de suspensión del contrato de trabajo de la tripulante por baja maternal natural o adoptiva tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión lo podrá distribuir con el padre a opción de la tripulante siempre que ésta disfrute de las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

d) Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo o adopción, el tripulante tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto o adopción múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es compatible e independiente del disfrute compartido con la madre del período de descanso por maternidad recogido en la letra anterior.

El tripulante que ejerza este derecho podrá hacerlo, bien durante el período comprendido desde la finalización del permiso retribuido recogido en este Convenio (siete días naturales) por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien, durante el conjunto del período que comprenda la baja maternal hasta su finalización, o bien, por último, inmediatamente después de la finalización de dicho período de baja maternal.

El tripulante deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, con un mes de antelación, el momento concreto de elección para el ejercicio y disfrute de este derecho.

Dadas las características del servicio que presta la empresa y por circunstancias objetivas de organización de las distintas unidades de la flota, la paternidad tan sólo podrá disfrutarse en régimen de jornada y días completos.

e) Vacaciones.—Durante los períodos de baja por riesgo durante el embarazo, baja por descanso maternal, riesgo durante la lactancia y, en su caso, la acumulación por lactancia, los tripulantes devengarán las vacaciones anuales reglamentarias, que podrán disfrutar total o parcialmente en caso de no haberlo hecho con anterioridad a estos períodos, bien tras la finalización de la baja maternal, bien, tras el período de riesgo durante el embarazo, o bien, tras el período de riesgo durante la lactancia o, en su caso, tras el disfrute del permiso por acumulación de lactancia y, ello, aunque hubiese terminado el año natural para el disfrute de estas vacaciones reglamentarias.

B) Reducciones de jornada.—Dadas las características específicas de la organización de la jornada de trabajo en las diferentes unidades de la flota y, con el fin de hacer real y efectiva la conciliación a través de la solicitud y disfrute de las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, las reducciones de jornada (tanto para el cuidado directo de menores de diez años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida, como para el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos), de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, se realizarán en períodos acumulados y continuados de 7 ó 14 días en las Salvamares o, de 30 días en los Buques, hasta alcanzar en ambos casos el porcentaje aplicado en el cómputo anual.

Para ello, los tripulantes que soliciten cualquiera de los dos supuestos de reducción de jornada, deberán expresar en su solicitud la concreción y determinación de la reducción de la jornada, teniendo en cuenta la unidad de la flota a la que pertenezcan.

La Dirección de Recursos Humanos, analizada la solicitud, concederá la reducción de jornada expresando en su resolución los períodos al año de embarco y desembarco del tripulante en su unidad para el real y efectivo disfrute de la reducción de su jornada por los motivos anteriormente citados.

La reducción de jornada en estos supuestos llevará aparejada la disminución proporcional del salario en el mismo porcentaje en que se utilice y concrete la reducción por el tripulante.

En estos supuestos de reducción de jornada, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones, será el que hubiera correspondido al tripulante sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido en su totalidad el plazo

máximo contemplado en este Convenio para el uso y disfrute de dicha reducción.

C) Excedencias con reserva del puesto de trabajo:

a) Excedencia voluntaria por cuidado de hijos.—Los tripulantes podrán solicitar una excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.—Igualmente podrán solicitar excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Ambas excedencias aquí contempladas podrán disfrutarse por los tripulantes en forma y por períodos fraccionados, será computable a efectos de antigüedad, dará derecho a asistir a cursos de formación profesional para lo que será convocado por la empresa y, especialmente, con ocasión de su reincorporación a la flota y, por último, generará el derecho durante la completa duración de la misma a la reserva del mismo puesto de trabajo que el tripulante viniera ocupando con anterioridad a su disfrute en su unidad de la flota.

CAPÍTULO XI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 37. *Permisos y licencias.*

1) Permisos retribuidos por motivos de índole familiar.—Los siguientes permisos se retribuirán, con el salario ordinario de tablas de la categoría profesional del tripulante más trienios, y su duración será la que a continuación se especifica:

Matrimonio del tripulante/unión pareja de hecho: 15 días.

Nacimiento de hijos/adopción: 7 días.

Matrimonio de hijos: 2 días.

Enfermedad grave con o sin hospitalización de cónyuge, hijos, padres o hermanos: 7 días.

Fallecimiento de cónyuge o hijos: 7 días.

Fallecimiento de padres y hermanos por consanguinidad: 7 días.

Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

En los cuatro casos anteriores, si en el motivo del permiso concurriera la necesidad de desplazarse (desembarcar y embarcar o desplazarse desde su unidad a o fuera de su domicilio habitual) del tripulante, la duración del mismo podrá alargarse hasta dos días más de lo estipulado en este artículo.

Traslado/mudanza de domicilio habitual: 2 días.

Los permisos contemplados en este artículo, se entenderán extensivos a las situaciones de convivencia habitual legalmente reconocidas como pareja de hecho.

Los permisos se solicitarán al Capitán o Patrón de la unidad, que los concederá en el momento de ser solicitados y se iniciarán, salvo los de matrimonio del tripulante y nacimiento de hijos, al producirse el hecho causante de los mismos.

Los permisos por matrimonio del tripulante y nacimiento de hijos, podrán acumularse al período de vacaciones/descanso anterior o posterior a la fecha del hecho causante y se disfrutarán por completo.

El resto de permisos solamente serán efectivos por completo si el tripulante estuviera embarcado en el momento de producirse la causa de los mismos y serán efectivos parcialmente, por los días que resten por disfrutar, cuando los días de permiso coincidan con el final de un período de vacaciones/descanso o de embarque.

Si el tripulante solicitante estuviera embarcado al presentarse la necesidad del permiso se le desembarcará de inmediato y se le facilitará el medio más rápido para el desplazamiento desde la unidad hasta su domicilio habitual corriendo a cargo de la empresa los gastos de dicho desplazamiento.

La empresa podrá conceder permisos retribuidos por causas no indicadas en este apartado o por períodos superiores a los fijados, siempre que las circunstancias concurrentes así lo justifiquen.

2) Licencias retribuidas para estudios de perfeccionamiento profesional.—La empresa podrá conceder licencias retribuidas, en el mismo importe económico que el indicado en el apartado anterior, cuando estando embarcado el tripulante, tenga necesidad de disponer, total o parcialmente, de tiempo para cursar estudios o presentarse a exámenes,

previa solicitud a la empresa en la que se indicará los motivos, la clase de estudios y el programa de éstos, en los siguientes casos:

a) Cuando con los estudios propuestos se persiga la obtención de un título profesional relacionado con las profesiones del mar y cuya realización suponga una mayor capacitación o perfeccionamiento profesional.

b) Realización de cursos de nivel medio o superior en materia de prevención de riesgos laborales.

3) Licencias no retribuidas para asuntos propios.—Los tripulantes con dos años de antigüedad podrán solicitar licencias con reserva de puesto por necesidad de atender asuntos propios, por un período máximo de un año, que podrán concederse por la empresa en atención a los motivos que se expongan por el solicitante y a las necesidades del servicio. Este tipo de licencias no devengará retribución salarial alguna para el tripulante durante el tiempo que duren las mismas.

Esta licencia podrá disfrutarse en varios períodos fraccionados de al menos tres meses hasta el agotamiento de la misma. Tras el disfrute de la totalidad de esta licencia no podrá volver a ser solicitada hasta transcurridos cuatro años.

Artículo 38. *Excedencias.*

1) Excedencia forzosa.—Dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público/sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público/sindical.

2) Excedencia voluntaria:

a) Los tripulantes fijos en la plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar de la misma la concesión de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La excedencia voluntaria no genera derecho a la reserva de puesto ni computa a efectos de antigüedad.

b) El peticionario deberá solicitar el reingreso en la empresa con al menos un mes de anticipación a la finalización del plazo para el que se concedió la licencia. En caso contrario el peticionario causará baja en la empresa.

c) Solicitada la reincorporación, ésta tendrá lugar tan pronto exista vacante de su categoría en cualquiera de las unidades de la flota. Producida y ofrecida por escrito la vacante al tripulante, este deberá incorporarse a la unidad en un plazo máximo de un mes, en caso contrario, decaerá su derecho a la reincorporación, produciéndose la extinción definitiva de su contrato.

d) Caso de que no hubiera vacante de su categoría y en cambio si la hubiese de una categoría inferior dentro de su especialidad y el excedente optara voluntariamente por ocupar esta vacante, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a un puesto de la misma categoría que ocupaba en el momento de iniciarse la excedencia.

e) El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar nueva excedencia voluntaria hasta transcurridos al menos cuatro años de servicio activo en la empresa.

CAPÍTULO XII

Seguridad y prevención de riesgos laborales

Artículo 39. *Seguridad y Salud Laboral (ISM-LPRL).*

Las medidas de seguridad y protección de la salud de los trabajadores dispuestas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las normas internacionales del Código ISM reguladoras de la seguridad operacional de los buques y de la prevención de la contaminación del mar, constituyen el conjunto integrado de normas, instrucciones y procedimientos del Sistema de Gestión de la Seguridad en Remolques Marítimos, S. A., que tiene como objetivo primordial proteger a los tripulantes de los riesgos del trabajo a bordo de las unidades de la flota, tanto en puerto como en la mar.

La empresa dará a conocer a todos los tripulantes las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y pondrá a disposición de éstos la información, formación y los medios materiales necesarios para su protección individual y colectiva. Los tripulantes colaborarán en la aplicación de dicho sistema cumpliendo con las normas e instrucciones que reciban.

En lo no incluido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y que tenga relación con la prevención de riesgos laborales se estará a lo regulado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

La empresa proporcionará dentro del primer trimestre de cada año, ropa de trabajo y equipos de protección individual en cantidad y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de protección de los tripulantes ante los riesgos del trabajo en los correspondientes puestos de trabajo en cubierta, máquinas y fonda. Cada tripulante dispondrá, al objeto del control de la ropa de trabajo, de una ficha donde se irán anotando la ropa de trabajo que se vaya suministrando al tripulante.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual deberán cumplir las normas de seguridad y homologación dispuestas por la Ley.

CAPÍTULO XIII

Atenciones y prestaciones sociales

Artículo 41. *Seguro de accidentes.*

Con independencia de la cobertura de la Seguridad Social en materia de accidentes, la empresa mantendrá suscrita con una compañía de seguros, a su cargo y a favor de los tripulantes de la flota, una póliza de seguros que, en caso de accidente de trabajo o accidente no laboral, cubra las contingencias y capitales siguientes:

Fallecimiento: 75.000 euros.

Invalidez permanente parcial: hasta el 100 por 100 del capital asegurado, según baremo.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 90.000 euros.

Invalidez permanente absoluta: 112.000 euros.

Para la percepción de estos capitales será necesario que las contingencias aquí enunciadas, resultantes de accidente de trabajo o accidente no laboral, queden reconocidas como tales por resolución administrativa firme o sentencia también firme dictada al efecto.

La póliza de seguros, suscrita por la empresa deberá incluir una cláusula de pago inmediato, de los capitales asegurados, una vez conocida la correspondiente resolución.

Artículo 42. *Fallecimiento de tripulante.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, en caso de fallecimiento del tripulante por causas de enfermedad común, los herederos o persona designada por el causante, percibirán una indemnización de 9.000 euros. A tales efectos la empresa mantendrá suscrita la correspondiente póliza con una compañía de seguros.

Artículo 43. *Familiares a bordo.*

Se permitirá la presencia de familiares a bordo en los Buques de Salvamento, siempre y cuando el buque se encuentre en puerto y en el caso de que el tripulante disponga de camarote individual.

El tiempo máximo de permanencia a bordo de los familiares será de 30 días anuales. Correrá de cuenta del tripulante el seguro de accidentes que deberá suscribirse como cobertura de riesgos para el familiar.

El Capitán recibirá las solicitudes de embarque de familiares de tripulantes y las admitirá sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR. El Capitán del buque, según las circunstancias, establecerá el turno de embarque de familiares en el que siempre se dará preferencia al tripulante que dentro del año no haya sido acompañado.

El familiar acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante y no solicitará servicios extras del departamento de fonda, quedando obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rijan en el buque y a no alterar en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos.

El familiar acompañante queda obligado a disponer de alojamiento en tierra para el supuesto de que el buque tenga la necesidad de salir a la mar, para cumplir cualquiera de los trabajos a que está destinado.

Artículo 44. *Pérdida de equipaje.*

En caso de pérdida del equipaje de un tripulante perteneciente a la dotación de una unidad por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al tripulante perjudicado, la empresa deberá compensar a éste con alguna de las siguientes cantidades:

a) Pérdida total de equipaje: 1.400 euros.

b) Pérdida parcial de equipaje: una cantidad a tanto alzado fijada por el Capitán o Patrón previa audiencia del interesado y de su representante sindical que, en ningún caso, podrá rebasar los 1.400 euros.

Artículo 45. *Entretenimiento a bordo.*

Las unidades de la flota dispondrán de una asignación anual, destinada a la obtención de medios para entretenimiento de la tripulación. Dicha asignación se depositará al principio del año en la Caja de la unidad, a disposición de una Comisión, compuesta por el Capitán o Patrón y un Delegado de los tripulantes.

Los importes de esta asignación serán de: 500 euros para cada uno de los buques y 200 euros para cada una de las lanchas.

La Empresa mantendrá en los buques remolcadores aparatos y reproductores de imagen y sonido en perfecto estado de funcionamiento.

CAPÍTULO XIV

Representación de los trabajadores

Artículo 46. *Comité de Empresa: funciones y garantías.*

A salvo de lo que el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece sobre la representación de los trabajadores en la empresa, los tripulantes que resulten elegidos como representantes del personal de flota y miembros del Comité de Empresa, que será unitario para toda la flota, ejercerán sus funciones representativas con toda libertad y gozarán de las garantías reconocidas en este Artículo durante el tiempo para el que fueron elegidos.

1) Funciones.—Son funciones de la representación de los trabajadores, las siguientes:

a) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales, legales y convencionales, especialmente en todo lo relativo a jornada, vacaciones y descansos.

b) Integrarse en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

c) Convocar asambleas en los centros de trabajo por iniciativa propia o cuando lo solicite la tripulación.

d) Ser informado por la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

e) Reunirse con los tripulantes para deliberar sobre cuestiones de índole laboral.

2) Garantías.—En el ejercicio de su mandato tales representantes ostentarán las siguientes garantías:

a) Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

b) Recabar protección jurisdiccional o administrativa frente a cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

c) No ser transbordado contra su voluntad, en tanto dure el ejercicio de su mandato representativo.

d) Interrumpir su actividad laboral en la unidad cuando las exigencias de su representación impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes previo aviso al Capitán o Patrón.

e) La empresa procurará distribuir a los miembros del Comité de empresa, a propuesta de éste, entre las distintas unidades de la flota.

f) Para el ejercicio de su actividad representativa, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de crédito de horas de hasta 40 horas mensuales retribuidas.

Si la utilización del crédito de horas se hiciera durante los períodos libres de embarque, las horas utilizadas se compensarán en tiempo, a razón de 1:1. Así 40 horas utilizadas en períodos de vacaciones y descansos dará derecho a 5 días naturales de compensación.

Si el crédito de horas se precisase para la realización de gestiones propias de la actividad representativa durante un período de embarque, el Capitán o Patrón de la unidad advertido con tiempo suficiente, desembarcará al tripulante miembro del Comité de Empresa tan pronto éste pueda ser sustituido.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el crédito de horas reconocido en este Convenio podrá acumularse en uno o más miembros del Comité de Empresa quedando, el beneficiario de la acumulación, relevado de su puesto de trabajo sin pérdida de remuneración ni de otros derechos laborales a excepción del de vacaciones que en este caso pasarán a ser las reglamentarias de 30 días al año. El módulo mensual de horas acumuladas para relevar de su puesto a un miembro del Comité será de 160 horas.

No computarán en el crédito de horas las utilizadas en viajes, reuniones o despacho de asuntos laborales si media una convocatoria realizada de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o si la convocatoria se realiza unilateralmente por la empresa.

La empresa correrá con los gastos de viaje originados por cualquiera de los miembros del Comité de Empresa en sus visitas a las diferentes unidades de la flota, cuando éstas estén debidamente autorizadas por la Dirección de RRHH.

3) Información y comunicaciones.—Las comunicaciones que lleguen a las unidades, ya sea del Comité de Empresa o de los sindicatos con representación en el mismo serán expuestas en el tablón de anuncios existente en cada unidad.

El Comité de Empresa y delegados de las secciones sindicales podrán acceder para el ejercicio de sus funciones a:

- a) los medios de comunicación (teléfono, fax, ordenador) existentes en las unidades.
- b) las Instrucciones Generales del departamento de RRHH para la flota, que figuran en la aplicación de Lotus Notes.

Artículo 47. *Secciones sindicales.*

A los efectos generales del reconocimiento de las secciones sindicales, de sus derechos y de su funcionamiento en el seno de la empresa se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán crear secciones sindicales en el ámbito de la flota. La empresa reconocerá estas secciones sindicales, así como su derecho a estar representados a todos los efectos con un delegado sindical elegido entre sus afiliados en la empresa.

A estos delegados sindicales a efectos de su liberación, se les reconocerá la posibilidad de proceder a la acumulación de las horas previstas en el artículo 46 del Convenio Colectivo de Flota para los miembros del Comité de Empresa, en el delegado sindical nombrado de acuerdo con lo previsto en este artículo.

La empresa, correrá con los gastos de viaje originados por cualquier delegado sindical en sus visitas a las diferentes unidades de la flota, cuando éstas estén debidamente autorizadas por la Dirección de RRHH.

Disposición adicional primera.

Los tripulantes con contratos eventuales, por obra o servicio, destinados a las unidades que operan en las zonas con la problemática de la inmigración, pasarán a integrarse en la flota con contratos indefinidos. Este proceso se llevará a cabo a la entrada en vigor del presente Convenio.

Disposición adicional segunda.

Tras haberse discutido durante la negociación del presente Convenio, y con objeto de adecuar unas normas concretas de la organización de trabajos y descansos en la interpretación, y en lo no regulado por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión que en el plazo de los tres meses a partir de la firma del presente Convenio se verá obligada a llegar a una conclusión.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear una comisión para que, dentro de los tres primeros meses posteriores a la firma de este Convenio, se elabore e implante un Plan de Formación Específico para el personal de flota de Remolques Marítimos, S. A., Además en dicho plan, se articulará el modo de que los tripulantes internos cursando estudios que impliquen la realización de prácticas de mar, puedan realizarlas en la empresa con unas condiciones específicas.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una comisión que dentro de los seis primeros meses a partir de la firma de este convenio, tendrá por objeto estudiar la viabilidad y tomar la decisión de crear un plan de pensiones a título de vinculación a la empresa. Para ello se contará con una aportación inicial por parte de la empresa de un 0,5 por 100 de la masa salarial.

Para aquellos tripulantes de la flota con edad próxima a la jubilación, desde el inicio de dicho plan y durante un período de tiempo que en su momento se determinará, la empresa complementará hasta el cien por cien de una cantidad que se pactará, como premio de jubilación, la cantidad que el tripulante tenga derecho a retirar de dicho plan en el momento de su jubilación. El efecto de este acuerdo tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2008.

Disposición adicional quinta.

Las partes firmantes se comprometen a negociar, elaborar e implantar durante la vigencia del presente Convenio un plan de igualdad, siendo éste sustentado en un diagnóstico preciso de la plantilla.

Para desarrollar las disposiciones adicionales segunda, tercera, cuarta y quinta se crearán comisiones de estudio, redacción y resolución de los aspectos a desarrollar en las mismas. Su composición será paritaria, compuesta por cuatro miembros de cada parte firmante del Convenio, siendo convocadas por la empresa, a título orientativo, con una periodicidad quincenal. En la primera reunión que se celebrará en la primera semana del mes de abril de 2008, se acordará el contenido a desarrollar por cada una de éstas fijándose una agenda o calendario de trabajo que deberá finalizar dentro del tiempo estipulado en la disposición adicional correspondiente, estando obligadas a dictaminar una conclusión final. Para que las conclusiones a las que se llegue puedan ser aplicables, deberán ser refrendadas por el pleno del Comité, trasladándose éstas a un acta de aplicación del presente Convenio.

Para no restar efectividad a las comisiones se evitará la coincidencia de fechas entre las mismas.

Disposición final.

En lo no establecido en el presente Convenio se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente y la derogada Ordenanza de Trabajo de Marina Mercante o normativa legal que la sustituya.

ANEXO I

Protocolo de protección a la dignidad e integridad de los trabajadores

Índice:

1. Declaración de principios.
2. Objeto.
3. Definiciones.
4. Ámbito aplicación.
5. Marco de referencia.
6. Procedimiento.
7. Garantías del trabajador.
8. Disposición final.

1) Declaración de principios.—La Dirección de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima, y la representación legal de los trabajadores, declaran conjuntamente que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado. Por este motivo, concretan que el objeto del presente Protocolo es garantizar a todos los trabajadores de la empresa un entorno laboral exento de todo tipo de acoso en el trabajo tanto para el personal de oficina como en las distintas unidades de la flota. En este sentido, ambas partes se comprometen a hacer uso de todos los medios de los que pueda disponer la empresa para asegurar que el conjunto de sus empleados disfruten de un entorno de trabajo de respeto a su dignidad como personas.

2) Objeto.—El presente Protocolo establece las actuaciones a llevar a cabo en el seno de la empresa ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, frente a comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad personal, cualquiera que sea la persona que la origine, siempre y cuando, mantenga un vínculo contractual con la empresa y, por ende, esté bajo su control organizativo y de dirección.

El Protocolo intenta recoger un procedimiento eficaz, ágil y confidencial en el que se contemple la prevención y, en su caso, la solución inmediata de las situaciones relativas a cualquier situación o comportamiento que se pudiera dar de acoso en el trabajo.

3) Definiciones:

Acoso.—Al día de hoy no existe un único concepto de acoso en el trabajo, siendo diversas las definiciones que se le han dado tanto legales como jurisprudenciales.

Este Protocolo toma como punto de referencia y partida, un concepto o definición de acoso en el trabajo netamente preventivo —siguiendo las más recientes indicaciones de la normativa comunitaria—, entendiéndose por acoso, con carácter general, «toda conducta que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, sobre una persona en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta, ya sea realizada por compañeros de trabajo, ya sea llevada a cabo por superiores o personas sujetas a su dependencia».

Violencia psicológica.—Aunque en la actualidad no se ha llegado a un acuerdo reconocido internacionalmente sobre la definición de violencia, este Protocolo vuelve a tomar como punto de partida la definición pro-

puesta por la Comisión Europea, entendiéndose por violencia psicológica «Todo incidente en el que se abusa, amenaza o agrede a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implican una amenaza o intimidación explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud».

4) **Ámbito de aplicación.**—Este Protocolo y su contenido será aplicable, con carácter general, al conjunto de los trabajadores que presten servicios en cualesquiera de los centros de trabajo de la empresa.

5) **Marco de referencia.**—Este Protocolo se enmarca plenamente en el cumplimiento de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 31/1995, LPRL (arts. 14-16). En consecuencia, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores, entienden necesario apostar por una política integral de prevención de riesgos laborales que contemple los denominados riesgos psicosociales en toda su extensión, haciendo así aplicación de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Por otro lado, la eficacia directa e inmediata de preceptos constitucionales, tales como los artículos 14 —prohibición de toda conducta discriminatoria— o el artículo 15 —prohibición de todo atentado o lesión de la integridad, física, psíquica y moral de la persona—, así como los artículos 4.2 (c, d y e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, aparecen como fundamentos normativos suficientemente consistentes como para impulsar una política preventiva en estos ámbitos.

6) **Procedimiento.**—Este Protocolo recoge un procedimiento sencillo, interno, rápido y eficaz mediante el que cualquier trabajador o tripulante de la empresa, bien directa o indirectamente a través de la representación legal de los trabajadores, pueda manifestar su malestar ante la Dirección de la empresa, frente a comportamientos que presuma atentatorios contra su dignidad e integridad personal.

1. Inicio del procedimiento:

¿Cómo?—El procedimiento se iniciará en cualquier momento en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de un posible caso en esta materia, bien por comunicación individual de un trabajador, bien por medio de comunicación de la representación legal de los trabajadores. La comunicación se realizará por escrito y deberá contener como mínimo:

El nombre del trabajador o tripulante y datos sobre su centro de trabajo o unidad de la flota.

Descripción sucinta y concreta de los hechos y las conductas que considere relevantes para su posible consideración como acoso en el trabajo.

Duración y tiempo en el que los hechos y conductas se vengán produciendo.

¿Ante quién?—Ante la Dirección de Recursos Humanos y/o uno o varios de la representación legal de los trabajadores que convocarán la comisión constituida al efecto.

2. **Componentes de la comisión.**—La comisión estará integrada por un equipo de cuatro personas, que serán: un Técnico en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Ergonomía y Psicología y tres personas propuestas por la Comisión Intercéntrica de Seguridad y Salud (CISS), dos en representación de la parte social y otra en representación de la empresa, que recibirán la formación necesaria en este tipo de situaciones. Su elección se realizará por un período de cuatro años.

3. **Investigación de los hechos.**—Realizada la comunicación de los hechos y conductas objeto de estudio, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una absoluta discrecionalidad en todo el proceso y la igualdad de trato entre las partes implicadas, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

4. **Plazo de resolución.**—El período de resolución no será superior a treinta días. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve período posible, no pudiendo superar los tres meses en todo caso.

5. **Elaboración del informe.**—El resultado de la investigación se plasmará en un Informe motivado en el que se formulará la propuesta de solución. El contenido mínimo de este informe incluirá la información siguiente:

Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

Una descripción de los principales hechos del caso.

Un resumen de las diligencias practicadas por la comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación, así como el tener en cuenta el régimen disciplinario de aplicación.

Una propuesta de las medidas a adoptar para la solución de la situación planteada.

Este Informe será remitido al Director de RRHH de la empresa, para que con arreglo al mismo, adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. Asimismo, se remitirá copia a las partes implicadas y a la representación legal de los trabajadores.

Trimestralmente se presentará al CISS un informe sobre las actuaciones, consultas, acciones emprendidas y solución de propuestas de las medidas a adoptar.

7) **Garantías del trabajador.**—La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La Dirección de la empresa garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.

Durante el procedimiento, se podrá plantear por la comisión la adopción de cuantas medidas cautelares de protección del trabajador presuntamente acosado sean necesarias.

8) **Disposición final.**—El presente Protocolo no impedirá ni anulará la utilización por parte del trabajador, de cuantas acciones por la vía administrativa y/o judicial considere necesarias y precisas para la defensa y tutela de sus derechos individuales. Si durante la tramitación del procedimiento, se tuviera conocimiento de alguna de estas acciones, la comisión valorará la posibilidad de suspender dicho procedimiento para no interferir en las acciones legales pertinentes.

ANEXO II

Protocolo de prevención del acoso por razón de sexo y sexual

Índice:

1. Declaración de principios.
2. Objeto.
3. Definiciones.
4. Ámbito aplicación.
5. Marco de referencia.
6. Procedimiento.
7. Garantías del trabajador.
8. Disposición final.

1) **Declaración de principios.**—La Dirección de Remolques Marítimos, Sociedad Anónima, y su representación legal de los trabajadores, declaran conjuntamente que el acoso por razón de sexo y sexual en el trabajo es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado. Por este motivo, concretan que el objeto del presente Protocolo es garantizar a todos los trabajadores de la empresa un entorno laboral exento de todo tipo de acoso por razón de sexo y sexual en el trabajo tanto para el personal de Oficina como en las distintas unidades de la flota. En este sentido, ambas partes se comprometen a hacer uso de todos los medios de los que pueda disponer la Empresa para asegurar que el conjunto de sus empleados disfrute de un entorno de trabajo de respeto a su dignidad e integridad por razón del sexo.

2) **Objeto.**—El presente Protocolo establece las actuaciones a llevar a cabo en el seno de la empresa ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación de acoso por razón de sexo y sexual para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, frente a comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad personal, cualquiera que sea la persona que la origine, siempre y cuando, mantenga un vínculo contractual con la empresa y, por ende, esté bajo su control organizativo y de dirección.

El Protocolo intenta recoger un procedimiento eficaz, ágil y confidencial en el que se contemple la prevención y, en su caso, la solución inmediata de las situaciones relativas a cualquier situación o comportamiento que se pudiera dar de acoso por razón de sexo y sexual en el trabajo.

1) Definiciones:

Acoso por razón de sexo y sexual.—Constituye acoso por razón de sexo en el trabajo toda conducta tendente a discriminar a cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su sexo en relación con la contratación, despido, promoción, compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. También las decisiones sobre el empleo basadas en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos o el rendimiento de los individuos basándose en el sexo. La discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a los individuos por el sexo y que no están relacionadas con el trabajo.

Por su parte, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga propósitos o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2) **Ámbito de aplicación.**—Este Protocolo y su contenido será aplicable, con carácter general, al conjunto de trabajadores que presten servicios en cualesquiera centros de trabajo de la empresa.

3) Marco de referencia.—Este Protocolo se enmarca plenamente en el cumplimiento del espíritu y de los principios de acción preventiva establecidos en la Ley 3/2007, de Igualdad de Trato entre hombres y mujeres. En consecuencia, tanto la empresa como la representación legal de los trabajadores, entienden necesario apostar por una política integral de prevención de riesgos laborales que contemple los denominados riesgos por razón de sexo y sexual en toda su extensión, haciendo así aplicación de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Con el fin de prevenir situaciones de acoso por razón de sexo y sexual, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos no deseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en el marco de un plan de igualdad, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4) Procedimiento.—Este Protocolo recoge un procedimiento sencillo, interno, rápido y eficaz mediante el que cualquier trabajador de la Empresa, bien directa o indirectamente a través de la representación legal de los trabajadores, pueda manifestar su malestar ante la Dirección de la empresa, frente a comportamientos que presuma atentatorios contra su dignidad e integridad personal por razón de sexo y sexual.

1. Inicio y tramitación del procedimiento.—El procedimiento se iniciará en cualquier momento en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de un posible caso en esta materia, bien por comunicación individual de un trabajador, bien por medio de comunicación de la representación legal de los trabajadores. La comunicación se realizará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos y si a su vez lo solicita el trabajador afectado, a la representación legal de los trabajadores (la que a partir de ese momento intervendrá en todo el procedimiento en aquellas personas que esta designe), y la misma deberá contener como mínimo:

El nombre del trabajador y datos sobre su centro de trabajo.

Descripción sucinta y concreta de los hechos y las conductas que considere relevantes para su posible consideración como acoso por razón de sexo y sexual en el trabajo.

Duración y tiempo en el que los hechos y conductas se vengán produciendo.

Realizada la comunicación de los hechos y conductas objeto de estudio, dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas practicándose cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la Dirección de Recursos Humanos, garantizando una absoluta discrecionalidad en todo el proceso y la igualdad de trato entre las partes implicadas, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

La constatación de la existencia de acoso por razón de sexo y sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro de ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

2. Plazo de resolución.—El período de resolución no será superior a veinte días. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve período posible, no pudiendo superar el mes y medio en todo caso.

Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5) Garantías del trabajador.—La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La Dirección de la empresa garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso en esta materia o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.

Durante el procedimiento, se podrá plantear por la Dirección de Recursos Humanos la adopción de cuantas medidas cautelares de protección del trabajador presuntamente acosado sean necesarias.

6) Disposición final.—El presente Protocolo no impedirá ni anulará la utilización por parte del trabajador, de cuantas acciones por la vía administrativa y/o judicial considere necesarias y precisas para la defensa y tutela de sus derechos individuales. Si durante la tramitación del procedimiento, se tuviera conocimiento de alguna de estas acciones, la comisión valorará la posibilidad de suspender dicho procedimiento para no interferir en las acciones legales pertinentes.

ANEXO III

Protocolo de actuación en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia

En cumplimiento con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y dado que las actividades a bordo de los Buques y Lanchas de Salvamento pueden suponer un riesgo para la salud de la mujer embarazada y durante la lactancia, y como consecuencia de la imposibilidad de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, es necesario suspender la actividad laboral de la tripulante durante el embarazo, y posteriormente, por el mismo motivo de riesgo para su salud o la de su hijo, durante la lactancia natural de los menores de nueve meses.

A continuación se indican unas pautas de actuación que se deberán seguir junto con las indicadas por el Servicio de Prevención Propio en el manual del Sistema de Gestión Integral (SGI).

Riesgo durante el embarazo:

La trabajadora comunicará al Capitán/Patrón su estado de gestación, para que por éste se proceda a poner en marcha el presente Protocolo de actuación de protección a la maternidad, llevando a cabo su desembarco inmediato.

El Capitán / Patrón informará al Departamento de Recursos Humanos y al Departamento de Prevención propio del estado de gestación de la tripulante para que inicie los trámites con FREMAP, según está indicado en el manual del SGI.

La trabajadora embarazada acudirá a su médico de familia o ginecólogo solicitando informe médico que acredite su embarazo.

La trabajadora acudirá a la Mutua FREMAP con el informe médico sobre su estado de embarazo, y con un certificado del Departamento de Recursos Humanos que establezca la imposibilidad de cambio / traslado a un puesto de trabajo exento de riesgo, dado el tipo y condiciones de trabajo, así como los riesgos inherentes al mismo.

FREMAP evaluará el caso y emitirá un certificado de aptitud.

La trabajadora se acogerá a la modalidad de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

En FREMAP la tripulante solicitará la prestación por riesgo durante el embarazo. Presentará la solicitud acompañada por los siguientes documentos que serán cumplimentados por parte de la empresa y enviados a la trabajadora:

Certificado de empresa para la solicitud de riesgo por el embarazo.

Declaración empresarial de situación de riesgo durante el embarazo (suspensión del contrato).

El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. El subsidio es equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de las contingencias profesionales.

Finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica.

Riesgo durante la lactancia natural.—Se iniciará el día en que termina la suspensión del contrato por maternidad biológica, siempre que la trabajadora se acoja a lactancia natural, existiendo en este caso un riesgo durante dicha situación. En estos casos la tripulante procederá a:

En FREMAP solicitará la prestación por riesgo durante la lactancia natural. Presentará la solicitud acompañada por los siguientes documentos que serán cumplimentados por parte de la empresa y enviados a la trabajadora:

Certificado de empresa para la solicitud de riesgo por lactancia natural.

Declaración empresarial de situación de riesgo durante la lactancia natural (suspensión de contrato).

El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia. El subsidio es equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de las contingencias profesionales.

Finalizará cuando el hijo cumpla nueve meses.

ANEXO IV

Tabla de salarios 2008

Tabla de salarios para el año 2008 (con el incremento sobre las tabla de salarios al 31 de diciembre de 2007 del 2 por 100 a cuenta del IPC previsto para 2008)

Categoría profesional	Salario profesional	Plus de actividad	Total mensual	Paga extra	Total año
<i>Buques de Salvamento</i>					
Capitán	2.395,40	1.756,90	4.152,30	4.152,30	58.132,23
Primer Oficial Puente	1.912,26	1.456,55	3.368,81	3.368,81	47.163,36
Segundo Oficial Puente	1.721,05	1.310,86	3.031,91	3.031,91	42.446,76
Jefe de Máquinas	2.250,48	1.666,83	3.917,30	3.917,30	54.842,24
Primer Oficial Máquinas	1.912,26	1.456,55	3.368,81	3.368,81	47.163,36
Segundo Oficial Máquinas	1.721,05	1.310,86	3.031,91	3.031,91	42.446,76
Electricista	1.415,50	745,35	2.160,85	2.160,85	30.251,85
Cocinero	1.415,50	745,35	2.160,85	2.160,85	30.251,85
Contraestre	1.415,50	745,35	2.160,85	2.160,85	30.251,85
Engrasador	1.191,42	623,12	1.814,53	1.814,53	25.403,47
Marinero B/S	1.191,42	623,12	1.814,53	1.814,53	25.403,47
<i>Lanchas de Salvamento</i>					
Patrón L/S	1.650,52	916,96	2.567,48	2.567,48	35.944,72
Mecánico L/S	1.577,46	715,27	2.292,73	2.292,73	32.098,21
Marinero L/S	1.191,42	503,50	1.694,91	1.694,91	23.728,79

ANEXO V

Tabla de otros conceptos económico

Conceptos	Importes - Euros
Gastos de viaje y dietas (artículo 23):	
Kilometraje	0,19
Manutención:	
Media dieta	21,56
Dieta completa	43,12
Alojamiento	64,68
Gastos de manutención y alojamiento (Salvamares):	
Por cada comida	19,40
Alojamiento	43,12
Trabajos especiales a bordo (artículo 24):	
A) Buques de salvamento:	
1) Horas de trabajos sucios, penosos o peligrosos	8,00
2) Trabajos especiales:	
Motor principal	1.170,16
Motores auxiliares, grupos electrógenos, motocompresores y grupos contraincendios	1.302,81
Grupos de puerto	846,20
B) Salvamares:	
1) Varadas:	
Varada día laborable	35,00
Varada día festivo	70,00
Exceso de hora trabajo	8,00
2) Horas de trabajos sucios, penosos o peligrosos	8,00
Navegaciones superiores a 16 horas (artículo 27):	
Falta Oficial Puente	119,01
Falta Oficial Máquinas	119,01
Falta Subalterno Cubierta	69,60
Falta Subalterno Máquinas	69,60
Plus de cocinero (artículo 31):	
Mayor número comensales que la dotación ordinaria incluidos los alumnos (por persona/día)	8,00
Mayor número comensales (más de cuatro) (a partir de una semana)	16,00

Conceptos

Importes
-
Euros

Cocineros de <i>Luz de Mar, Miguel de Cervantes, Don Inda y Clara Campoamor</i>	150,00
Comidas especiales	46,00

7693

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prórroga del I Convenio colectivo de San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A.

Visto el texto del acuerdo colectivo de prórroga del I Convenio Colectivo de la empresa San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A., publicado en el BOE de 5 de abril de 2005 (Código de Convenio n.º 9015362) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de abril de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACUERDO COLECTIVO DE PRÓRROGA DEL I CONVENIO ÚNICO 2005-2009 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2014 ENTRE EMPRESA Y COMITÉ INTERCENTROS DE SAN MIGUEL, FÁBRICAS DE CERVEZA Y MALTA S.A. MADRID, 25 DE FEBRERO DE 2008

Representantes de los Trabajadores: José Chacón Ramírez, Diego Jiménez Lillo, Jesús Gil Rodríguez, Esteban Alvear Ramírez, Jesús M. Sainz Camarero, Serafín Espona Viaña, José Ant. Ríos Torres, Salvador Macías Aragón, Juan Ariza del Pino, Ángel Gómez García, Juan Ballesté Benavente, Manuel Collado Medina, M.ª José Víctor Castán, Sergio González Guerrero (UGT), Francisco Lara Navarro (CC.OO).

Representación de la Empresa: Jesús Domingo Domingo, Jesús Núñez Sánchez, Margarita Soler Merino, Jon Urcelay Montiel, Santiago Medrano Peñalva.