

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de herramientas de la empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro de la misma empresa.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados o sus familiares.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 31.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

Artículo 35. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves, a los diez días.

Faltas graves, a los veinte días.

Faltas muy graves, a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Anexo de fábrica San Fernando

Artículo 1. Organización de trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la empresa puede actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Artículo 2. Primas.

El personal operario recibirá una prima anual abonable diariamente de acuerdo con la siguiente tabla:

Jefe de equipo: 114.748 pesetas.

Oficial de 1.ª: 274.238 pesetas.

Oficial de 2.ª: 281.373 pesetas.

Oficial de 3.ª: 330.084 pesetas.

Especialista: 402.792 pesetas.

Peón: 76.419 pesetas.

Aprediz: 57.313 pesetas.

19022 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de flota, (código de convenio número 9005020), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros, 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 acuerda:

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, 30 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (PERSONAL DE FLOTA)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1. Ámbito personal y temporal.

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y los tripulantes de los buques de su flota mercante.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1993, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

La denuncia de las cláusulas pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a un mes respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualesquiera de sus prórrogas.

Artículo 2. Exclusión de otros Convenios.

El presente Convenio sustituye, en su totalidad, a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y los de su personal de flota.

Durante su vigencia no será aplicable en la flota de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», ningún otro Convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y afectar o referirse a actividades o trabajo desarrollado en los buques de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima».

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio, valorado en el conjunto de conceptos que en él se establece y en cómputo anual, resulta superior en iguales circunstancias al establecido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, por lo que aquél sustituye íntegramente a ésta.

Artículo 3. *Modificaciones, compensaciones y absorciones.*

Las modificaciones, en materia de condiciones de trabajo no económicas, y las de representación sindical que pudieran establecerse por Ley, se entenderán incorporadas al presente Convenio, siempre que su regulación resulte más beneficiosa.

Las condiciones económicas pactadas, estimadas en su conjunto, compensarán en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones económicas reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la Compañía o establecidas por el precepto legal, Convenio Colectivo o cualquier otro motivo.

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

Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 4. *Garantía personal.*

En el caso de que algún tripulante, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas retribuciones salariales fijas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen de importe superior a las que correspondiesen percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las retribuciones salariales fijas más favorables que viniese disfrutando.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, la que sea más favorable a los trabajadores, en aplicación del principio «in dubio pro operario».

En caso de discrepancia en la aplicación de este principio, podrán someterse las partes a la decisión jurisdiccional.

CAPÍTULO II

Condiciones laborales

SECCIÓN 1.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. *Jornada laboral.*

La jornada durante el período de embarque será de ocho horas diarias de trabajo.

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

Los Capitanes y Jefes de Máquinas no estarán obligados a montar guardia, salvo en buques especiales.

Durante la guardia no podrán ordenarse trabajos distintos de los propios de dicha guardia, que no sean ordenados por el mismo cargo que estableció el referido servicio de guardia, en cuyo caso se anotará dicha circunstancia en el Cuaderno de Bitácora o de Máquinas.

El personal de servicio de vigilancia se limitará a esta función, no pudiendo efectuar trabajos distintos de los propios de dicho servicio.

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

Artículo 6. *Cuadros de distribución de trabajos a bordo.*

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

Los cuadros horarios de trabajo deberán ser colocados en sitio visible, una vez efectuados los trámites legales correspondientes.

Las posibles modificaciones de los cuadros horarios se negociarán con los Delegados de personal o Comités de Buques, con participación de las correspondientes Secciones Sindicales.

Artículo 7. *Vacaciones y descansos.*

El período de vacaciones que se establece en el presente Convenio viene dado, tanto por las especiales condiciones en las que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, cuanto por la aplicación de las disposiciones que sobre la materia están contenidas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, por el que se regula el régimen de jornadas y descansos en el trabajo de la mar y Estatutos de los Trabajadores:

1. Se devengarán 0,60 días de vacaciones por cada uno de embarque, o situación similar, desembarcando para su disfrute cada noventa días.

2. Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones: Embarcado, comisión de servicio, a órdenes fuera del domicilio pendiente de embarque y bajas por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común, todas ellas con hospitalización. En los casos de hospitalización, el tripulante habrá de aportar certificado del oportuno centro hospitalario, en el que conste el tiempo que ha permanecido en el mismo. Igualmente, devengarán vacaciones las actividades sindicales.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, todo el personal de la flota que se hallase en situación distinta de las señaladas anteriormente, pero en todo caso con derecho a retribución o prestación, tendrá derecho, como mínimo, a las vacaciones establecidas en la vigente Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

4. Las vacaciones comenzarán a computarse desde el segundo día al del desembarco del tripulante.

5. Se comunicarán con cinco días de antelación las fechas de disfrute previstas, que admitirán una variación de diez días de adelanto y cinco de retraso. En aquellos casos concretos en que, por circunstancias imprevisibles e insuperables, no pudiera cumplirse esta regla general, la empresa comunicará las causas al afectado.

6. Los períodos de vacaciones no se interrumpirán en ningún caso.

No obstante, en el caso de que concurran causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de un tripulante antes de finalizar su período de vacaciones, la empresa, previa petición a los tripulantes de la categoría en que concurran las citadas causas y a voluntad de los mismos, podrá embarcar a alguno de dichos tripulantes. Si no existiese ningún tripulante voluntario, y permanecieran las citadas causas imprevisibles o insuperables que obligaran a la empresa a ordenar un embarque, justificando dicha necesidad por escrito a los afectados, se pondrá este hecho en conocimiento del Comité Intercentros.

7. El personal de mar con destino en tierra seguirá disfrutando las vacaciones reglamentarias de acuerdo con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral.

8. Con el fin de garantizar a los tripulantes la concesión de las vacaciones establecidas en este Convenio, se programará en cada buque el sistema de disfrute de las mismas, de tal manera que los tripulantes puedan efectuarlas dentro de los diez días anteriores o cinco posteriores a la fecha en que corresponda su iniciación.

Las programaciones y sistemas de relevos correspondientes se efectuarán por Departamentos y por una Comisión compuesta por el Capitán, Jefes de Departamento y Delegados de personal en los buques. La compañía enviará puntualmente los relevos necesarios para cumplir dicha programación.

En la realización de la programación habrán de tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

a) Los períodos correspondientes a las inmovilizaciones por «visita anual» han de ser computados de tal forma que, manteniéndose la tripulación imprescindible para las necesidades de seguridad del buque y su reparación, el resto de la misma disfrute el período proporcional de vacaciones perfeccionadas por el tiempo de servicio prestado desde la última incorporación, de tal forma que, dos días antes de la fecha prevista para la salida del buque, se encuentre toda la tripulación a bordo con el fin de evitar transbordos innecesarios.

b) Las situaciones imprevistas o insuperables que hagan alterar la programación serán examinadas por la Comisión antes citada.

9. La empresa está obligada al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones pactado en este Convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente.

Se establece la cantidad de 2.252 pesetas diarias por cada día de retraso en la concesión de las vacaciones a partir del día noventa y seis (inclusive) del período de embarque, en el bien entendido que, de sobrepasarse los

noventa y cinco días de embarque, esta cantidad se cobrará desde el día noventa y uno (inclusive).

Los tripulantes de la flota no podrán estar embarcados más de noventa y cinco días. Si el buque se encontrara en puerto y el tripulante de que se trate hubiera cumplido dicho período máximo de embarque, no estará obligado a permanecer embarcado.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

1. En lo que a las mismas se refiere, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, siendo su retribución la fijada en las tablas anexas a este Convenio.

2. No se computarán como horas extraordinarias, aunque se efectúen fuera de la jornada normal, las realizadas en los casos siguientes:

Quando las ordene el que ejerce el mando para socorrer a personas en peligro, sin perjuicio de los derechos que la legislación reconoce a las tripulaciones en los casos de hallazgo o salvamento.

Quando el que ejerza el mando las considere necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque, de las personas a bordo o del cargamento.

En los casos de ejercicios periódicos prescritos para la seguridad de la vida humana en el mar. Salvo razones de urgencia o disposiciones legales establecidas, no se programará la realización de estos ejercicios fuera de la jornada de trabajo.

Quando se trate del tiempo que exige el relevo normal de guardia.

Los trabajos efectuados por los Oficiales, que tengan consideración de funciones de cargo, compensados por la PGA.

3. Aunque con carácter general la realización de horas extraordinarias es voluntaria, teniendo en cuenta el tratamiento especial que da el Ordenamiento al Trabajo en el Mar (Real Decreto 1561/1995), las horas extraordinarias, que todo tripulante pudiera realizar hasta el tope diario de cuatro horas con el objeto de hacer y/o mantener operativos los buques, tendrán carácter obligatorio.

Esta obligatoriedad desaparecerá en los supuestos de huelga planteada de conformidad con la legalidad vigente.

Como contraprestación por lo anterior se crea el denominado «Plus de Operatividad» que percibirán también todos los tripulantes, de conformidad con lo señalado en el artículo 32.14 de este Convenio.

Igualmente, la prestación de horas extraordinarias será obligatoria en los casos siguientes:

Quando para entrar o salir del puerto, arrancar, fondear, amarrar o desamarrar el buque, el Capitán considere necesario que el personal que no esté de servicio auxilie al de guardia.

En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque o si éste se retrasa en su llegada por circunstancias ajenas a la voluntad de la Compañía, y después de que queden efectuadas por los tripulantes las operaciones necesarias para el desembarco de los pasajeros, equipaje y vehículos en régimen de turismo, y de que se realicen por los tripulantes los trabajos oportunos para que los trabajadores portuarios lleven a cabo sus operaciones de descarga.

4. Tendrán carácter estructural las horas que se realicen durante la navegación o en puerto cuando no puedan ser evitadas por contratación de personal.

5. La realización de horas extras se registrarán día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 9. Licencias.

Con independencia del período de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se relacionan; de índole familiar, para asistir a cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante, y para asuntos propios.

Licencias por motivos de índole familiar:

Matrimonio: Veinte días.

Nacimiento o adopción de hijos: De cinco a quince días.

Matrimonio de hijos: Cinco días.

Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente habitual, padres, hijos o hermanos del tripulante embarcado: De cinco a quince días.

Fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o hermanos políticos: De uno a ocho días.

Traslado de domicilio: Cinco días.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del tripulante, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge o conviviente habitual, padres e hijos.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio y la de natalidad, pero esta última en base a un disfrute máximo de cinco días.

Los tripulantes que disfruten las licencias previstas en este apartado percibirán el 100 por 100 de su salario profesional más antigüedad.

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

Licencias para asistir a curso, cursillos y exámenes:

Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la marina mercante:

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso.

Número de veces: Retribuida, una sola vez.

Vinculación a la empresa: Dos años desde la terminación del curso.

Peticiones máximas: 6 por 100 de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 0,5 por 100 como unidad.

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

Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional solicitados y gestionados por los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de la empresa:

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del cursillo.

Número de veces retribuida: Una sola vez.

Vinculación a la empresa: Un año.

Peticiones máximas: 3 por 100 de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 0,5 por 100 como unidad.

Los tripulantes que disfruten de los cursillos descritos en este apartado percibirán el 100 por 100 de su salario base más antigüedad. Los tripulantes tendrán que integrarse a cualquiera de los cursos durante sus vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, y una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

En todas las licencias se seguirá un orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. La empresa atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes.

Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales y cursillo de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes adecuados a las necesidades y tráficos de la empresa:

Los tripulantes que tengan que realizar alguno de estos cursos durante su período de vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, y una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas, no devengando vacaciones en esta circunstancia.

Licencias por asuntos propios:

Por razón de asuntos propios el personal de la flota tendrá derecho a licencias de uno a trescientos sesenta y cinco días, previa justificación de su necesidad.

Estas licencias no darán derecho a retribución de ninguna clase, concediéndose una sola vez al año, y siendo los gastos de desplazamiento por cuenta del interesado.

Licencias con medio sueldo:

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio podrá solicitar, en caso de verdadera necesidad a juicio de la empresa, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a sesenta días. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 10. Excedencias

1. Excedencia voluntaria.—Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para las excedencias será de un año, renovable de año en año, hasta un máximo de cinco.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma. Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría. En el supuesto de que no existiese tal vacante y el excedente optara voluntariamente por alguna de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a su categoría de escalafón hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

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

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

En los casos de cargo público o sindical, a nivel directivo de un Sindicato legalmente establecido y/o estructurado dentro del ámbito de la Marina Mercante, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

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

3. Excedencia por alumbramiento o adopción.—El alumbramiento o adopción da derecho a cualquiera de los cónyuges o convivientes a disfrutar de excedencias por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

El que se halle disfrutando de esta excedencia podrá solicitar en cualquier momento su reingreso automático, avisando con treinta días de antelación.

Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento o adopción sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la empresa.

4. Excedencia especial por matrimonio.—Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa.

El tripulante que se encontrase disfrutando de este tipo de excedencia podrá solicitar el reingreso en la Compañía aun cuando hubieran transcurrido más de cinco años y menos de diez, en caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge, separación legal o divorcio.

Artículo 11. *Servicio militar.*

Los tripulantes que se encuentren realizando el servicio militar o sustitutorio por objeción de conciencia tendrán derecho a percibir los haberes que seguidamente se detallan:

El 100 por 100 si se es casado y con familiares a su cargo.

El 90 por 100 en el caso de que sea casado o con familiares a su cargo.

El 75 por 100 en el caso de ser soltero.

Estos porcentajes serán del salario profesional más antigüedad incluidas las pagas extraordinarias.

Artículo 12. *Cambio de hora de salida del buque*

Cuando un buque se vea precisado a demorar su salida, establecida por itinerario, el Capitán estará obligado a fijarla en la tablilla al efecto, con un mínimo de antelación de dos horas, comunicando al Delegado de personal en el buque la causa determinante de dicha demora.

Caso de no respetarse esta norma, las horas de demora serán abonadas como extras, siempre y cuando el tripulante esté fuera de su jornada ordinaria.

Se reducirán al mínimo los viajes de Nochebuena y Navidad.

Este beneficio se ampliará, para los buques de carga, a la Nochevieja, siempre que en tal fecha el buque se encuentre en puerto.

Artículo 13. *Servicios intensivos.*

En aquellos servicios en los que el número de rotaciones impida el normal descanso de las tripulaciones, se reforzarán éstas con el objeto de posibilitar dicho descanso.

Artículo 14. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante por orden de la empresa y en cualquier lugar.

Se considera, asimismo, comisión de servicio la negociación del Convenio Colectivo de la empresa con su personal de flota, y las reuniones que mantenga su Comité.

En esta situación, el tripulante percibirá las retribuciones previstas para la misma, así como las dietas y gastos de locomoción que se fijan en este Convenio.

SECCIÓN 2.ª. OTRAS NORMAS LABORALES

Artículo 15. *Plantillas*

La plantilla global del personal de flota de la empresa se ajustará a los cuadros indicadores de tripulaciones mínimas de los buques, adicionados con el personal necesario para los relevos previstos en el presente Convenio.

Los buques «Ciudad de Ceuta» y «Ciudad de Zaragoza» irán dotados de tres Oficiales de Cubierta y tres Oficiales de Máquinas, respectivamente.

Los buques tipo «canguro» serán reforzados con un Camarero, para la tripulación de Maestranza y Subalternos, sin modificar el cuadro indicador.

Artículo 16. *Escalafones.*

La empresa confeccionará, dentro de los dos primeros meses de cada año el escalafón de su personal fijo, por grupos profesionales, ordenados por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad, clasificándose separadamente las distintas especialidades que existan dentro de ellas. En el escalafón se harán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos del interesado, año de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional reconocida, antigüedad en la misma, así como el título profesional, en caso de que lo posea.

La empresa estará obligada a enviar a los buques, además del escalafón del año en curso, cerrado al 1 de enero, los estadillos mensuales de alteración del mismo, a efectos de su actualización.

Una vez publicado el escalafón, y conocido por el tripulante, éste tendrá un plazo de treinta días para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. La empresa contestará en el plazo de treinta días a partir de la fecha de recepción del escrito.

Se enviarán a los buques ejemplares en número suficiente para que quede uno depositado en la oficina del buque, otro para su entrega a los representantes del personal, y los necesarios para su exposición en los tableros de anuncios y biblioteca.

Artículo 17. *Destinos de la tripulación.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá a través de sus representantes y ajustada a la legalidad vigente.

Entre las funciones que abarca dicha facultad, y atendiendo al principio de unidad de empresa y flota, está la de decidir sobre los destinos de los tripulantes.

No obstante lo anterior, la empresa tendrá en cuenta la residencia y situación familiar de los tripulantes a efectos de determinar dichos destinos.

Los transbordos podrán ser:

a) Por iniciativa de la empresa: En cualquier transbordo no sujeto a concurso se seguirán obligatoriamente los siguientes criterios, por orden de preferencia:

Residencia y situación familiar.

Antigüedad en la empresa o en la categoría.

Voluntariedad.

b) A iniciativa del tripulante: Todo tripulante podrá solicitar el transbordo a otro buque de la empresa, del mismo sector.

La empresa atenderá la petición en la medida de lo posible si en la fecha de incorporación existiera plaza vacante o tripulante de su categoría pendiente de vacaciones.

En el caso de que la petición de transbordo sea a un buque de diferente sector, la empresa atenderá dicha petición tan pronto exista plaza vacante.

Ningún tripulante realizará más de una campaña consecutiva en buque inmovilizado, salvo que lo solicite voluntariamente, o que existan circunstancias especiales.

Con respecto al destino de las tripulaciones se reconocen los siguientes sectores:

Sector Baleares.
Sector Málaga-Melilla-Almería.
Sector Estrecho.
Sector Cádiz-Canarias.
Sector Canarias.
Sector Norte-Canarias.

Una vez adjudicado el destino, la empresa estará obligada a observarlo, y cuando por necesidades imprevisibles se vea en la necesidad de cambiarlo a otro, lo restituirá tan pronto cesen las causas que originaron el transbordo.

Estas normas, obviamente, no regirán en los casos de ascensos. No obstante, el tripulante tendrá opción a renunciar, por escrito, a su oportunidad de ascenso, en cuyo caso permanecerá en su destino sin derecho a una ulterior reclamación en materia de escalafonamiento.

Artículo 18. *Ocupación de vacantes.*

El personal de la flota tendrá derecho preferente sobre cualquier otro ajeno a la empresa, a igualdad de aptitud con los solicitantes libres, para ocupar las vacantes o destinos en tierra que se produzcan.

Las ofertas de puestos de trabajo de nueva creación en tierra y los de flota sujetos a concursos, serán comunicados a los buques para su exposición en el tablón de anuncios, así como a los Delegados de personal en los mismos, arbitrándose las fórmulas oportunas para que todo el personal afectado tenga debido conocimiento.

Una vez determinada por la Dirección de la empresa la adjudicación de tales puestos, será comunicada a los concursantes, a los buques, a los Delegados de personal y al Comité Intercentros, en la primera sesión ordinaria que se celebre con posterioridad a dicha adjudicación.

Con el fin de que las convocatorias para cubrir plazas vacantes, ya sea en flota o en tierra, lleguen dentro de plazo a los buques, la empresa enviará, por el medio más rápido, la comunicación de dichas convocatorias, dando un margen de tiempo suficiente para la solicitud de los interesados.

Artículo 19. *Ocupación de vacantes.*

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la labor a que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: Tres meses.
- b) Resto de categorías: Cuarenta y cinco días.

Durante el período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándose a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de diez días.

2. En caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba deberá ser notificada por escrito al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado, que se indica en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo en plantilla.

3. En todos los casos de rescisión de contrato por fin de período de prueba por parte del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

4. Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla del personal fijo de la empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

5. La empresa, en el supuesto de rescisión del período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el certificado de empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

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

7. La situación de incapacidad laboral transitoria, durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 20. *Ascensos.*

En materia de ascensos, se estará a lo establecido en la normativa legal vigente.

Artículo 21. *Trabajos en categoría superior.*

Será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Los trabajos en categoría superior, dentro del mismo sector, y siempre que su duración se prevea superior a los quince días, serán efectuados por personal fijo, siempre que haya voluntarios para ello.

El desempeño de trabajo en categoría superior para cubrir vacantes por enfermedad, accidentes y servicio militar, no dará lugar a consolidar la plaza en el escalafón de la compañía si no existieran vacantes en la escala correspondiente, si bien el que desempeñe la plaza superior tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza que ocupa temporalmente durante el período que permanezca embarcado en dicha situación.

Las vacaciones y pagas extraordinarias se liquidarán proporcionalmente, en su cuantía, a los cargos desempeñados durante el período de perfeccionamiento de las mismas.

Se considera el desempeño de trabajos en categoría superior como mérito computable a efectos de ascenso.

Artículo 22. *Manutención.*

Se estará a lo establecido en el artículo 135 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

1. La empresa destinará la cantidad suficiente para que la alimentación de las tripulaciones se ajuste a la normativa vigente en esta materia, y recogida por el programa de manutención establecido por la Compañía, siendo sana, abundante y bien condimentada.

El citado programa sufrirá aquellas modificaciones razonadas que, a través de los cauces de representación de las tripulaciones, Delegados de personal o Comités de Buques, se propongan, y ajustadas a la circunstancias que las posibiliten.

Todas las categorías de la tripulación de un mismo buque se ajustarán a un mismo régimen de alimentación, con excepción de aquellos casos que, por prescripción facultativa u otra causa justificada, deban guardar un régimen especial.

2. Estarán a cargo de la Comisión de Vigilancia de la Manutención, que determina el artículo 214 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, las siguientes funciones y responsabilidades:

Control de la cantidad y calidad de los alimentos que componen la confección de los menús.

Control del presupuesto fijado para la manutención, a través de los libros en los que se asienten los datos contables referidos a esta materia.

El Capitán, a través del Sobrecargo o del Mayordomo, facilitará a la Comisión de Vigilancia de la Manutención y al Delegado de personal del buque información sobre la gestión y administración de la misma, y siempre que le sea requerida por aquélla, y fundamentalmente, al iniciarse el ejercicio del mes.

Los gastos de la manutención de la tripulación se llevarán de forma separada a los del pasaje.

Los Capitanes de los buques tendrán libertad para, a través de los Sobrecargos o Mayordomos, encargar los víveres destinados a la tripulación al provisionista que consideren más oportuno. En caso de ser solicitados al Almacén de la empresa, estos productos serán suministrados sin ningún tipo de recargo.

3. Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes: 1 de mayo, Virgen del Carmen, Navidad y fin de año. La cantidad, calidad y tipo de comida para estas festividades serán a criterio del Sobrecargo, Mayordomo, Cocinero, representantes del personal y Comisión de Vigilancia de la Manutención.

Se proveerán los frigoríficos de los oficios de la tripulación de cena fría.

Artículo 23. *Habitabilidad.*

a) Buques en servicio. Los representantes del personal de los buques, oída la tripulación, harán un informe sobre todos los puntos que afecten a la habitabilidad de los mismos.

En dicho informe se expondrán las posibles soluciones a los aspectos que se consideren deficientes, debiendo remitirse éste, a través del Capitán, a la Dirección de la empresa después de la firma del presente Convenio. La empresa tendrá en cuenta los informes emitidos. En caso de imposibilidad de dar cumplimiento a las peticiones de los informes, la empresa comunicará al Comité Intercentros los fundamentos de su decisión, debiendo éstos ser objeto de examen conjunto por parte de la Dirección y el Comité en la primera de sus reuniones periódicas.

b) Unidades de nueva construcción. La empresa estará obligada a que las nuevas unidades de construcción que entren en servicio, reúnan las mayores condiciones de habitabilidad, comodidad, seguridad e higiene para la tripulación y, en este sentido, procurará atender las sugerencias e informes que efectúen los representantes de los trabajadores.

Los camarotes de la representación deberán ser, como máximo, dobles.
c) Condiciones generales. La tripulación dispondrá a bordo de las suficientes salas de recreo y esparcimiento, dotadas de su correspondiente equipo de televisión, música y frigoríficos.

Por cuenta de la empresa se proveerá a los buques de las máquinas necesarias para el lavado de ropa de trabajo y personal de las tripulaciones.

La empresa facilitará, durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad de 85.000 pesetas para los buques con más de 50 tripulantes y 65.000 pesetas para los buques con menos de 50 tripulantes, para atenciones de las bibliotecas y entretenimientos a bordo. Las cantidades antes reseñadas serán entregadas a cada uno de los buques, debiendo justificar su empleo los respectivos Delegados del personal.

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

Se dispondrá de bacas suficientes en las zonas de trabajo y habitabilidad de las tripulaciones, siempre que resulte posible.

Los servicios comunes y camarotes destinados a los tripulantes, no podrán ser utilizados por personal ajeno a la empresa. En ningún caso el tripulante sufrirá perjuicio alguno o disminución de los derechos que habitualmente disfruta al respecto.

Los tripulantes embarcados que, con previa autorización del mando, utilicen los bares del buque, disfrutará de un 60 por 100 de descuento en la consumición.

Los televisores en blanco y negro que todavía existen en los lugares reservados a los tripulantes, a medida que vayan quedando fuera de servicio, serán sustituidos por televisores a color.

Se dotará a las cámaras de radio cassetes. Se suministrarán suficientes películas de vídeo.

La empresa instalará equipos de vídeo (uno por cámara) en los buques que en la actualidad carecen de ellos, instalándose del sistema VHS.

Se dotará de fotocopiadoras a todos los buques.

Artículo 24. *Buques en reparación.*

Cuando un buque que se encuentre en reparación quede privado de los servicios de higiene y/o cocina, la tripulación tendrá derecho a la percepción de las dietas o medias dietas, respectivamente, que se pactan en este Convenio, para costear su alojamiento y comidas principales en tierra.

Cuando, por alguna razón, el buque quede privado de los servicios de higiene, pudiendo alojarse a bordo, la Dirección de la empresa adoptará las medidas oportunas con el fin de facilitar los citados servicios en tierra a las tripulaciones.

En el supuesto de que esto no fuera posible, el personal afectado (es decir, aquel que no se encuentre en su jornada de trabajo, o no haya podido hacer uso normal de los citados servicios) percibirá 1/4 de dieta para que pueda sustituir por su cuenta la carencia de estos servicios.

Cuando, como consecuencia de lo que antecede, el tripulante deba efectuar alguna de las comidas principales en tierra, percibirá el cuarto de dieta correspondiente a dicha comida, previa justificación de haber realizado la misma.

Siempre que se prevea en el buque que va a haber problemas en el suministro de agua fría o caliente, deberá advertirse de ello a los tripulantes con indicación de las horas en que se prevé que el agua va a estar cortada.

El 1/4 de dieta que percibirán los tripulantes afectados tiene como finalidad que pueda hacerse uso de los servicios de higiene en tierra.

Se consideran tripulantes afectados aquellos que terminan su jornada laboral, ordinaria o extraordinaria, o una fracción de la misma, durante el corte de agua, no pudiendo, por tanto, hacer uso de los servicios de higiene en ese momento. Estos tripulantes serán los que tendrán derecho a percibir el 1/4 de dieta.

El tripulante que se encontrara a bordo de un buque en reparación en el puerto de su residencia, si no pudiera descansar, dormir o comer

a bordo por circunstancias del trabajo, y no utilizara su domicilio, cobraría la parte correspondiente de dieta, previa justificación.

La compañía habilitará provisionalmente los camarotes más idóneos para que puedan ser utilizados en sus descansos por los tripulantes durante la realización de los trabajos de la reparación.

Cuando un buque cambie de sector, o proceda a dirigirse a astilleros, la empresa autorizará el transporte de vehículos a los tripulantes que lo soliciten.

Artículo 25. *Pérdidas de material.*

La compañía correrá con el cargo de las pérdidas de lencería y cubertería del Departamento de Cámara, siempre que éstas sean oportunamente detectadas por el personal a cuyo cargo estén y comunicadas al Capitán, quien deberá certificar y asentar esta circunstancia en el Diario de Navegación del buque.

A estos efectos, y por el personal responsable de los diferentes cargos de dicho material (Mayordomos, Encargados de Cámara y Bar, Camareros, Roperos, etc.) se efectuarán, con la periodicidad que estimen oportuna, inventarios del material del cual son responsables, librando las actas correspondientes de su resultado, que tramitarán, a través del Capitán, a la Jefatura de Zona correspondiente.

Artículo 26. *Ropa y servicio de lavandería.*

1. La ropa de trabajo será por cuenta de la empresa, ateniéndose a lo establecido en las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda correrá a cargo de la empresa quien, asimismo, proveerá a los buques de medios pertinentes para el lavado de los efectos personales de los tripulantes.

3. La ropa de cama, toallas y servicio de fonda serán de similares características, calidad y cantidad para las tripulaciones de todos los buques de la flota.

Artículo 27. *Servicios de apoyo en tierra.*

Se mantienen los servicios de apoyo en tierra con carácter temporal.

El personal afecto a los mismos tendrá carácter voluntario.

Su jornada será la fijada en el Estatuto de los Trabajadores, disfrutando treinta día de vacaciones anuales, más los descansos semanales y días festivos correspondientes.

Percibirán un plus de transporte de 21.861 pesetas mensuales, salvo durante el período de vacaciones.

Percibirán, asimismo, idénticas retribuciones fijas que el resto del personal de flota.

Artículo 28. *Tráficos internacionales.*

La empresa podrá concurrir con sus buques a todos los tráfico que sus medios le permitan, y sus tripulaciones prestarán servicio, en todo caso, para el desarrollo de dichos tráfico.

En caso de que se cancelen por los aseguradores las coberturas que fueran establecidas para determinado viaje, la ejecución del mismo se suspenderá o modificará en la forma en que lo permitan las coberturas del seguro de buque y/o tripulantes.

Si, no obstante dicha cancelación de cobertura, la empresa tuviera que realizar el viaje programado, la prestación de los servicios por los tripulantes será de carácter voluntario, pactando con la misma las condiciones de trabajo y económicas que en cada caso se estimen oportunas.

Cuando la empresa realice viajes internacionales en los que el buque permanezca más de seis días sin tocar puerto español, el tripulante percibirá su salario profesional incrementado en un 35 por 100, desde el día de salida del último puerto español hasta el día anterior al regreso al primer puerto español, con negociación de la adecuación de los horarios a las necesidades del tráfico.

Artículo 29. *Fondeadas y transporte.*

Cuando el buque fondee, por cualquier causa, sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la empresa estará obligada a poner un servicio de lanchas para que el personal pueda desplazarse a tierra al término de su jornada de trabajo.

Los buques que atraquen o permanezcan en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, y que no tengan transportes regulares y frecuentes, dotarán de transportes apropiados a todos los tripulantes, bien

entendido que éstos habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido por la empresa y Comité o Delegados de Buque que se encuentren a bordo.

Se adecuará el horario y frecuencia del servicio de transporte para que pueda trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.

Artículo 30. *Carga, descarga y manipulación de mercancías.*

1. La carga, descarga y manipulación de mercancías se realizará por los obreros portuarios, en la forma que establece la legislación vigente, no pudiéndose, por tal motivo, obligar a la tripulación a efectuar dichos trabajos, excepto en los puertos en que no exista censo de obreros portuarios.

Los vehículos a motor en régimen de equipaje no serán manejados por los tripulantes.

En cuanto a las operaciones de carga y descarga del correo, se estará a lo dispuesto en la cláusula 19 del Contrato Regulador de los Servicios de Comunicaciones Marítimas de Interés Nacional.

El tiempo empleado en estos trabajos por los tripulantes que voluntariamente los efectúen, no devengará horas extraordinarias, y se estará a lo que se pacte.

2. Trincaje. Las operaciones de trincaje y destrincaje son función del personal de cubierta.

Cuando sea necesario, se devengarán horas extras para efectuar la operación de trincaje y destrincaje.

Las caravanas que sean objeto de manipulación para su embarque o estiba darán derecho a la percepción del incentivo de trincaje en la misma cuantía que la fijada para los módulos.

El trincaje de motos dará derecho a la percepción del incentivo por este concepto.

Artículo 31. *Alumnos.*

La compañía, a través de los Mandos, procurará que los alumnos que realizan las prácticas en sus buques consigan una formación integral dentro de su especialidad, posibilitándoles la realización de todas las funciones propias de tal especialidad.

Sus condiciones de trabajo serán las fijadas en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

Los alumnos de nacionalidad española tendrán preferencia en la ocupación de plazas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 32. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal amparado en el ámbito del presente Convenio se reflejan en las tablas salariales que se unen como anexos al mismo.

2. Los conceptos retributivos son los siguientes:

Salario profesional.

Gratificación por mando o jefatura.

Antigüedad.

Complemento de prima garantizada de actividad (entendida como complemento de cantidad y calidad).

Pagas extraordinarias.

Horas extraordinarias.

Incentivos.

Plus transporte.

Plus mayordomía.

Prima de cantidad y calidad.

Prima de productividad.

Plus de operatividad.

3. Salario profesional.—Es la percepción que recibirá el tripulante en situación de embarco, expectativa de embarque, vacaciones y comisión de servicio, atendiéndola a su categoría profesional. Su importe queda reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio.

4. Gratificación por mando o jefatura.—Es la retribución que perciben los Capitanes y Jefes de máquinas en atención a la especial responsabilidad en sus respectivos cargos. Su importe no se percibe en las pagas extraordinarias.

5. Antigüedad.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicio serán de la cuantía que se expresa en la tabla salarial, según la categoría profesional del tripulante y su percepción lo será en todas las pagas ordinarias y extraordinarias.

6. Complemento de prima garantizada de actividad.—Responde a los trabajos efectuados por los Oficiales como función de cargo, y cuya realización no da lugar al devengo de horas extras, estando su límite en tres horas para primeros Oficiales y en dos horas para segundos y terceros Oficiales, siendo computable en ésta PGA el exceso de horas por guardia en buques en reparación, excepto en aquellos buques que durante sus períodos de navegación llevaran dos oficiales. Su importe no se percibirá en las pagas extraordinarias.

7. Pagas extraordinarias.—Se abonarán dos pagas extraordinarias anuales, cuya cuantía por paga y categoría profesional queda reflejada en las tablas salariales. Las fechas de percepción de dichas pagas serán, respectivamente, los meses de junio y diciembre.

8. Horas extraordinarias.—Se abonarán de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 8.º de este Convenio, y sus cuantías serán las que figuran en las tablas anexas, atendiendo a la categoría profesional y a los trienios acreditados por cada tripulante.

Las horas extraordinarias del personal de flota, teniendo en cuenta la naturaleza y circunstancias especiales en las que se desenvuelve el trabajo en el mar así como las también especialísimas condiciones del buque como centro de trabajo, tendrán carácter estructural.

9. Incentivos.—Se mantienen los incentivos de Tronco, Mantenimiento y Reparaciones, Trincaje y Máquinas de Azar que venían percibiéndose en años anteriores. Los criterios de distribución serán los mismos que los del Convenio anterior. Su cuantía se especifica en las tablas salariales anexas a este Convenio. El Tronco, debido a su especial naturaleza, se mantiene en las mismas condiciones que en Convenios anteriores. A partir de 1 de julio de 1996, el porcentaje de este incentivo será del 10 por 100 sobre las ventas. Con respecto a este último, se repartirá linealmente entre todo el personal de flota que lo percibe, el 12 por 100 de la cantidad que exceda de lo presupuestado.

El personal de cámara de los buques cargueros percibirá, en concepto de incentivo de Tronco, la cantidad de 22.518 pesetas por mes de embarque o parte proporcional.

10. Plus de transporte.—Es la cantidad que percibe el personal del Jet-Foil y el de las Collas de apoyo en tierra como compensación de los gastos que les ocasiona su desplazamiento al Centro de trabajo. No se percibirá durante el período de vacaciones. Lo percibirán, igualmente, los Delegados de las Secciones Sindicales.

11. Plus de mayordomía.—Es la cantidad que perciben como complemento los Mayordomos, en atención a las especiales características de su trabajo a bordo, y dado que no están sujetos a jornada. Este plus se percibirá en doce mensualidades.

12. Prima de cantidad y calidad.—Es la cantidad que perciben como complemento las Azafatas y Auxiliares administrativos en atención a las especiales características de su trabajo a bordo. Se percibirá solamente durante el período de embarque.

13. Prima de productividad.—Con el fin de incentivar los períodos de embarque de las tripulaciones se establece una prima de embarque en las cuantías anuales siguientes:

Año 1996

Capitanes y Jefes: 242.996 pesetas/año.

Oficiales: 231.048 pesetas/año.

Resto del personal: 220.423 pesetas/año.

Año 1997

Capitanes y Jefes: 269.726 pesetas.

Oficiales: 256.463 pesetas.

Resto del personal: 244.670.

Para el personal que no disfruta de descanso semanal dicha prima se abonará al 50 por 100 al inicio de los dos períodos de vacaciones. El personal con descanso semanal percibirá la prima anual al inicio del período de vacaciones.

La repetida prima se devengará, asimismo, en las situaciones de Comisión de Servicio, Transbordo, a órdenes y desembarque por horas sindicales.

14. Plus de operatividad.—De conformidad con lo prevenido en el punto 3 del artículo 8.º, este plus compensa la obligación de realizar hasta cuatro horas extraordinarias diarias para hacer y/o mantener operativos los buques, dejando a salvo lo prevenido en el punto 6 para la PGA de

Oficiales. Su importe se abonará mensualmente, no incluyéndose en las pagas extraordinarias, según lo siguiente:

Capitanes y Jefes de máquinas: 56.049 pesetas/año.
Oficiales: 53.382 pesetas/año.
Resto del personal 51.158 pesetas/año.

Este plus se devengará en las mismas situaciones que la prima de productividad, punto 13.

Artículo 33. Dietas y gastos de locomoción.

La empresa abonará, por ambos conceptos conjuntamente, la cantidad de 32,27 pesetas por kilómetro recorrido dentro de la península.

Los desplazamientos desde Baleares a la Península y viceversa se efectuarán en buques de la Compañía, por cuenta de la misma.

Siempre que existan plazas disponibles, los desplazamientos se efectuarán en camarote preferente, y la manutención correrá por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos desde Canarias a la Península y viceversa se efectuarán en avión. Una vez llegado al aeropuerto correspondiente el tripulante, se abonará, igualmente a razón de 28,75 pesetas por kilómetro hasta el punto de destino.

En cuanto a las dietas no vinculadas a desplazamientos (supuestos de comisión de servicio, buques de nueva construcción y análogos) se abonarán a razón de 8.585 pesetas.

La dieta antes indicada corresponde a pago de alojamiento un 50 por 100 y un 25 por 100 por cada una de las comidas principales.

Si, una vez llegado el tripulante al puerto de embarque, éste no se lleva a cabo, se pasará a Comisión de Servicio, percibiéndose la dieta o media dieta correspondiente.

Artículo 34. Quebranto de moneda.

En los buques de pasaje en servicio, en los que exista cuenta de Mayoría, se abonará la cantidad de 6.500 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

Artículo 35. Mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas.

Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías conceptuadas como peligrosas conforme a lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestos y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme a las disposiciones legales al respecto y a las consideraciones de la IMCO, según la tabla adjunta, incrementada en el porcentaje del artículo 26 de cada empresa. Para hallar el valor hora, habrá que atenerse a la siguiente fórmula: Salario profesional x 14 : 228 días hábiles. El resultado se dividirá entre veinticuatro horas, lo que nos dará el valor hora, que se multiplicará por las que haya durado la travesía. Este incremento se aplicará a toda la tripulación, con independencia de que durante el transporte de las mercancías se esté en jornada de trabajo o no.

a) En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de las mercancías de referencia, con carácter de exclusividad, y que por su construcción o posteriores modificaciones estén especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte, percibirán lo establecido en la Ordenanza.

b) En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas, en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dure su transporte las remuneraciones abajo indicadas, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía y del tanto por ciento que el peso de la misma suponga en relación con el «peso muerto» del buque indicado, este en el certificado de arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo grupo, se sumarán sus pesos a los efectos del cálculo del porcentaje de remuneración. En el caso de mercancías asignadas a diferentes grupos, se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el cociente el que marque el grupo a que debe asignarse al conjunto de estas mercancías. Si considerando las mercancías por separado, la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

La empresa estará obligada, a través del mando del buque, a exigir del Jefe de Expedición la entrega del Manifiesto.

GRUPOS DE PELIGROSIDAD

Las referencias «tipo», «división», «grupo de compatibilidad», «observaciones» y los condicionamientos reseñados para la clase 7 hacen referencia a los vocablos y referencias utilizadas en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas de la IMCO.

Los «grupos de peligrosidad» son divisiones entre las mercancías a que hace referencia la anterior publicación en función del riesgo que, en general, puedan suponer para la vida de los tripulantes de los buques que las transporten.

Grupo «A»: Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad A al F.

Infecciosos: Clase 6-2.

Radiactivos: Clase 7. Cuando de materiales radiactivos explosivos o de «acuerdos especiales» se trate.

Grupo «B»: Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad G.

Clase 1. División 1-2.

Clase 1. División 1-3. Grupos de compatibilidad A, B, C y número 0019.

Grupo «C»: Explosivos: Clase 1. División 1-3. Resto mercancías no incluidas Grupo B.

Gases inflamables o tóxicos: Clase 1 número ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076 y el «gas de agua».

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje y la de la expedición corresponden a todos los países afectados por la expedición.

Grupo «D»: Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación:

Clase 3-1.

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda a los países de origen, destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

Grupo «E»: Explosivos: Clase 1. División 1-4.

Líquidos inflamables con punto medio de inflamación: Clase 3-2, cuando sean además mercancías tóxicas.

Grupo «F»: Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen de la expedición y se requiera notificación previa de la expedición a todos los países afectados.

Gases inflamables: Clase 2, cuando sean inflamables. Clase 3-2, mercancías no tóxicas.

Grupo «G»: Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.

Inflamables: 3-3.

Tóxicos: Clase 6-1.

Grupo «H»: Sólidos inflamables espontáneamente: Clase 4-2, excepto números ONU 1361, 1362, 1857 y 1387.

Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

Grupo «I»: Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen y no se requiera notificación ni aprobación de la expedición por las autoridades competentes.

Corrosivos: Clase 8. Cuando en «observaciones» esté anotado que provocan graves quemaduras y desprenden gases muy tóxicos.

Grupo «K»: Sólidos inflamables en presencia de humedad: Clase 4-3.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» esté anotado que «provocan graves quemaduras» o que «desprenden gases muy tóxicos».

Cálculos de remuneración en tanto por ciento del salario profesional

	**	***	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A		50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B		30	—	40	—	50	—	—	—	—	—	—	—
C		10	20	30	—	40	—	50	—	—	—	—	—
D		—	15	20	30	—	40	—	50	—	—	—	—
E			10	15	25	30	—	—	—	—	—	—	—
F			5	12	20	—	30	—	—	—	—	—	—
G				10	20	—	30	—	40	—	—	—	—
H					20	—	—	—	—	—	30	—	—
I					10	—	—	15	—	—	20	—	—

**	***	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
J				15		-	-	-	-	-	-	-
K				10		-	-	-	-	-	-	-

Los números interiores del cuadro indican el porcentaje de salario profesional.

* Porcentaje mínimo carga: Peso muerto.

** Grupo peligrosidad.

*** Sin mínimo.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 36. *Cese por jubilación.*

El personal con cincuenta y ocho años cumplidos y con derecho al 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social, en función de los años de cotización, percibirá las indemnizaciones a tanto alzado que, a continuación se establecen, siempre que su jubilación o cese en la empresa se produzca dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de la edad citada:

Capitanes, Jefes de máquinas y Oficiales: 2.100.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 2.100.000 pesetas.

Maestranza y subalternos: 1.300.000 pesetas.

En los casos de jubilación anticipada, las citadas cantidades se aborarán en el momento de producirse ésta.

Artículo 37. *Otras mejoras sociales.*

Se percibirán las cantidades que a continuación se expresan, en cada uno de los siguientes casos:

Por matrimonio de empleado: 60.000 pesetas.

Por nacimiento de hijo de empleado: 20.000 pesetas.

Por defunción de padres, hijos y esposa de empleado: 15.000 pesetas.

Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 10.000 pesetas.

Por defunción de empleado (casado): 550.000 pesetas.

Por defunción de empleado (soltero): 300.000 pesetas.

Invalidez permanente total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la empresa:

Capitanes, Jefes de máquinas y Oficiales: 1.300.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 900.000 pesetas.

Invalidez absoluta para todo trabajo:

Hasta los cincuenta y dos años:

Capitanes, Jefes de máquinas y Oficiales: 1.300.000 pesetas*.

Maestranza y Subalternos: 900.000 pesetas.

Cincuenta y tres años: 65 por 100 de la indemnización establecida en el artículo 36 para el grupo correspondiente.

Cincuenta y cuatro años: 70 por 100 de la indemnización establecida en el artículo 36 para el grupo correspondiente.

A partir de los cincuenta y cinco años: 100 por 100 de la indemnización establecida en el artículo 36 para el grupo correspondiente.

Artículo 38. *Incapacidad laboral transitoria.*

En los casos de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, los tripulantes percibirán de la empresa, a partir del primer día de la baja, y como complemento, la diferencia entre lo que perciben como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos que sirvan de base de cotización a la Seguridad Social (100 por 100 de la base reguladora de enfermedad).

Caso de que la cantidad reintegrada a título personal por el ISM sea superior, se abonará esta última.

En los casos en que los tripulantes tengan que acudir al Médico y, como consecuencia de la visita, no puedan reincorporarse a bordo por tener que hacerse el buque a la mar, y lo justifiquen documentalmente, percibirán los días de haber hasta un máximo de dos.

Artículo 39. *Incapacidad laboral transitoria por maternidad.*

Las tripulantes que se encuentren en estado de gestación no podrán permanecer embarcadas durante las catorce semanas anteriores a la fecha prevista para el alumbramiento, según el certificado del Médico que las asista. A estos efectos, están obligadas a comunicar esta situación con anterioridad al período antes indicado.

Una vez desembarcado, este personal pasara en primer lugar a disfrutar de las vacaciones que tenga devengadas hasta ese momento. A continuación deberá solicitar la baja por maternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. Durante estas semanas y desde el primer día, percibirá el complemento que para la incapacidad laboral transitoria se fija en el artículo 38 del presente Convenio.

La hora diaria de lactancia que prevé el artículo 37 del citado Estatuto podrá ser acumulada a la baja por maternidad, como licencia retribuida, disfrutándose a continuación de ésta.

Este artículo quedará automáticamente adecuado a lo que, en todo momento, establezcan las leyes sobre el particular.

A este personal le será de aplicación el artículo 26 (Protección a la Maternidad) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40. *Billetes de pasaje.*

El personal de la empresa tendrá derecho a billete gratuito de pasaje, salvo impuestos, durante todo el año, en los buques de la compañía que cubren las líneas entre los puertos de la península, Baleares, Canarias y norte de Africa. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75 por 100 sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención.

El citado beneficio se extenderá a las demás líneas de servicio regular de la compañía, siempre que se prevea la existencia de plazas disponibles en las mismas.

Tres veces al año tendrán derecho al flete gratuito de su automóvil, en los recorridos y buques antes indicados. El resto de los viajes que solicite para el transporte de su automóvil, tendrá una bonificación del 50 por 100.

Las condiciones descritas en los dos párrafos anteriores, salvo impuestos, serán aplicadas a todo el personal jubilado o inválido permanente absoluto y su cónyuge o conviviente habitual, así como al cónyuge o conviviente sobreviviente.

Se atenderán los casos especiales de los empleados de las islas, Ceuta-Melilla que, por sus especiales características geográficas, necesiten una ampliación de este beneficio, estudiándose las peculiaridades de cada caso en concreto.

El cónyuge o conviviente habitual, hijos solteros, padres de los empleados o de sus cónyuges, tendrán derecho a tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado.

Si efectúan más viajes durante el periodo del año, tendrán derecho a un 50 por 100 de reducción en el precio del pasaje, salvo impuestos, y a una reducción del 75 por 100 en la manutención a precio de tarifa.

En temporada baja, desde 1 de octubre al 30 de mayo, si la petición de pasaje se realiza para salidas en las que haya plazas disponibles en los buques, se concederá pasaje gratuito a los familiares indicados anteriormente, debiendo abonar los impuestos y el 25 por 100 de la manutención a precio de tarifa.

A los empleados y jubilados que tengan hijos a sus expensas estudiando en Centros ubicados en zonas distintas de las de su residencia, accesibles por medio de los buques de la compañía, se les concederá, durante el período en que cursen sus estudios, pasaje gratuito, salvo impuestos, y el 75 por 100 de la manutención a precio de tarifa, sin limitación de fechas ni edad.

Las peticiones de todas estas bonificaciones para los familiares de los tripulantes deberán solicitarse a la Dirección de la empresa, quien arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución, dentro de los dos primeros días hábiles siguientes a la petición, considerando el sábado como día no hábil.

Para el tripulante bastará con la presentación de la tarjeta de identidad.

Habrà una bonificación del 60 por 100 para las consumiciones efectuadas en cualquier bar del buque, incluidas las embarcaciones rápidas, para los tripulantes y sus familiares.

Artículo 41. *Familiar acompañante.*

Todo el personal de la flota puede solicitar de la empresa, a través del Capitán, ser acompañado por la esposa o conviviente habitual e hijos mientras se encuentre embarcado.

La empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasar el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR.

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

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos menores de ocho años en viajes superiores a tres días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

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

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

Los tripulantes, previa autorización del Capitán, podrán disponer de los camarotes de tripulación disponibles que reúnan las condiciones más adecuadas de habitabilidad. Si no existiesen tales camarotes, o no se dispusiera del propio por no ser individual, se podrá ocupar camarote de pasaje, siempre y cuando la ocupación del buque lo permita.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del Departamento de Fonda.

Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña.

El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad y régimen interno que rijan en el buque.

La mujer o el acompañante no alterarán en ningún momento la convivencia a bordo, ni la marcha normal de los trabajos del buque.

Artículo 42. Premios de vinculación.

Como premios de vinculación a la empresa, se concederán, durante la vigencia del presente Convenio, los siguientes:

A todo tripulante que cumpla veinticinco años de servicio activo en «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», 85.000 pesetas.

A todo tripulante que cumpla treinta años de servicio activo en «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», 160.000 pesetas.

Artículo 43. Gastos por fallecimiento.

En caso de fallecimiento en puerto, territorio nacional o extranjero, de un tripulante embarcado, en comisión de servicio o internado en una residencia hospitalaria, como consecuencia de enfermedad común o accidente, cualquiera que sea la causa que lo origine, la empresa abonará los gastos que procedan por sepelio y traslado al lugar de su residencia oficial, sin menoscabo de la indemnización que, de acuerdo con la legislación vigente, les corresponda a sus derecho-habientes.

Los gastos de traslado del familiar al lugar del fallecimiento y regreso, serán por cuenta de la empresa.

Artículo 44. Anticipos especiales.

A partir de la firma del presente Convenio, el personal fijo, con antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de anticipos sobre su salario.

Estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrán solicitar por cantidades superiores a dos mensualidades de salario independiente más antigüedad, o a 350.000 pesetas.

Su reintegro deberá hacerse distribuyendo el importe en 18 plazos, que se descontarán de los sueldos correspondientes.

La petición será directa entre el solicitante y la empresa.

Artículo 44 bis. Préstamos especiales.

La Dirección de la compañía podrá conceder a sus empleados, en casos de especial significación y con criterios de excepcionalidad, préstamos por un importe de hasta 1.000.000 de pesetas.

Las causas para su solicitud deberán tener un carácter realmente extraordinario, lo cual deberá deducirse tanto de los motivos expuestos

como de los justificantes con que se acredite la necesidad y cuantía solicitada.

La amortización del préstamo se realizará mediante la retención de un 15 por 100 del salario base más antigüedad.

Artículo 45. Personal con capacidad disminuida.

El personal que haya sido declarado en situación de incapacidad laboral permanente, parcial o total, para su trabajo habitual tendrá preferencia para cubrir destinos, tanto en flota como en tierra, siempre que exista vacante y demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño.

Artículo 46. Artículos para venta en tiendas.

El personal de la flota podrá adquirir, a precio de almacén, aquellos artículos de promoción de la compañía que, depositados en sus almacenes, están destinados para su venta en las tiendas.

Igualmente, el personal de flota podrá adquirir los citados artículos en las tiendas de los buques, al mismo precio que el fijado para el personal en los mencionados almacenes.

Artículo 47. Pérdida de equipaje.

La empresa indemnizará al tripulante embarcado en concepto de pérdida de equipaje, en caso de accidente o siniestro del buque, con la cantidad de 175.000 pesetas.

Cuando el accidente o siniestro sea imputable a negligencia o impericia de algún tripulante, éste dejará de percibir dicha indemnización.

Artículo 48. Entrepot.

El entrepot será adquirido por la empresa y repartido a la tripulación por la persona que designe el Capitán. Su coste será abonado directamente por el tripulante, sin cargo adicional alguno.

Se incluirán dentro del entrepot aquellos artículos que, por costumbre del puerto donde se hubiese despachado el buque, sean permitidos.

Artículo 49. Seguro de accidentes.

El personal de flota tendrá un seguro de accidentes que cubrirá el período comprendido entre la salida de su domicilio para embarcar y su regreso al mismo.

Las cuantías de las indemnizaciones serán las especificadas en la póliza suscrita con la Compañía aseguradora «Musini».

Artículo 50. Cese por jubilación anticipada.

El personal podrá jubilarse anticipadamente, teniendo derecho a percibir las siguientes cantidades, según su edad y categoría profesional:

Cincuenta y cinco años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 2.000.000 de pesetas.

Maestranza y Subalternos: 1.700.000 pesetas.

Cincuenta y seis años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 1.400.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 1.200.000 pesetas.

Cincuenta y siete años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 950.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 850.000 pesetas.

Los tripulantes que, teniendo cincuenta y ocho o más años de edad, no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100 por 100 de las prestaciones de la Seguridad Social, tendrán derecho a un tanto alzado de 500.000 pesetas, cualquiera que sea su categoría profesional, si optan por jubilarse.

Estas cantidades se ajustarán a los años y fracción de meses.

Con independencia de cuanto antecede, el personal que se jubile anticipadamente percibirá, además, las cantidades a que hace referencia el artículo 36 del presente Convenio.

Artículo 50 bis. Jubilación forzosa por cumplimiento de edad.

Como instrumento de política social se regula, con carácter general, la jubilación forzosa por cumplimiento de edad en las siguientes condiciones:

Los trabajadores de flota, cualquiera que sea su categoría, que hayan perfeccionado el derecho a obtener el 100 por 100 de las prestaciones de la Seguridad Social, de acuerdo con el Régimen Especial de Trabajadores de la Marina Mercante, causarán baja en la empresa, por jubilación forzosa, el día que cumplan sesenta años, o aquel en que lo alcancen entre los sesenta y sesenta y cinco años. Sea cual sea el porcentaje de prestaciones a que tengan derecho, se jubilarán forzosamente el día que cumplan sesenta y cinco años de edad.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 51. *Comisión Central de Salud Laboral.*

La Comisión Central de Seguridad e Higiene estará constituida por miembros designados por la Dirección de Recursos Humanos y miembros del Comité Intercentros.

Dejando a salvo las facultades que las disposiciones legales vigentes otorgan a los Comités de buques en el ámbito de su competencia, son funciones de esta Comisión Central de Seguridad e Higiene de la Flota las siguientes:

Primera.—Desarrollar el vigente plan de salud laboral a bordo, que atiende a las siguientes finalidades:

- Organización de la salud laboral de la flota en general.
- Creación de los Comités Regionales de Salud Laboral de las zonas de Baleares, Sur y Canarias, los cuales estarán formados por un miembro designado por la Dirección Regional correspondiente y tres miembros del Comité Intercentros o los que, en su caso, designen las tres Centrales Sindicales, que estén adscritos a las respectivas zonas, con el fin de llevar a cabo un seguimiento puntual de los temas de salud laboral de los buques de cada Sector, así como determinación del puesto concreto al que se han de atribuir las funciones específicas de salud laboral a bordo, y de las tareas y misiones que debe realizar quien lo desempeña.

Cada Comité actuará de acuerdo con sus necesidades y programará las reuniones periódicas o extraordinarias que considere necesarias para el seguimiento del trabajo diario. La asistencia de los miembros a estos Comités de Salud Laboral se hará en comisión de servicio.

- Aplicación del plan de salud laboral para la flota en general y para los buques en particular, con seguimiento y control sobre la ejecución del mismo.

Segunda.—Además del cumplimiento de la misión básica de planificación que queda mencionada, la citada Comisión queda facultada para recibir las denuncias que, en materia de salud laboral, le sean presentadas por las Comisiones de Salud Laboral en los buques, con el fin de que su conocimiento y estudio coopere a la mejor realización de la repetida misión principal, adoptar los acuerdos a que puedan dar lugar y tramitarlos a los Organismos pertinentes cuando así proceda.

Tercera.—Informar ante la dirección correspondiente de las reparaciones o montajes necesarios en todos los buques antes de su reparación anual.

Artículo 52. *Comisión de Salud Laboral en los buques.*

En cada uno de los buques de la compañía se constituirá una Comisión de Salud Laboral, integrada por representantes del Armador, miembros del Comité del buque y miembros designados por la Comisión Central de Salud Laboral.

Dicha Comisión se reunirá mensualmente, remitiendo copia del acta que se levante a la Comisión Central y Comité Regional a que hace referencia el artículo anterior y al Departamento de Salud Laboral de la empresa.

Artículo 53. *Convenio de cooperación.*

La empresa está obligada al cumplimiento total de todos los objetivos expresados en el Convenio de cooperación en materia de Salud Laboral y el Presidente del Consejo de Administración de la Compañía Trasmediterránea, en Madrid, con fecha de noviembre de 1982.

CAPÍTULO VI

Representación del personal, ejercicio de derechos sindicales y Comisión Paritaria

Artículo 54. *Representación del personal.*

Se reconocen como órganos de representación de los trabajadores de flota en la Compañía Trasmediterránea:

- Comités de buque.
- Delegados de buques.
- Secciones Sindicales de flota.
- Comité Intercentros.

A) Comités de buque.—Corresponde la representación de los trabajadores de los buques que tengan más de 50 tripulantes, entendiéndose como un solo buque o centro de trabajo a estos efectos los siguientes:

- El colectivo Jet-Foil.
- Los cuatro buques tipo Roll-On («Ciudad de Cádiz», «Ciudad de Alicante», «Ciudad de Burgos» y «Cala Salada»).
- Los dos buques tipo Fast Ferry.

El número de miembros del Comité de buque será de:

Nueve miembros por cada uno de los buques o centros de trabajo «Ciudad de Badajoz», «Ciudad de Salamanca», «Ciudad de Palma», «Ciudad de Sevilla», «Ciudad de Valencia», «Ciudad de Santa Cruz de la Palma» y buques tipo Ro-Ro, es decir, todos aquellos buques o centros de trabajo con más de 100 trabajadores contabilizados entre personal embarcado y desembarcado por diferentes causas.

Cinco miembros por cada buque o centro de trabajo «Juan J. Sister», «Las Palmas de Gran Canaria», «Santa Cruz de Tenerife», «Ciudad de Ceuta», «Ciudad de Zaragoza», «Ciudad de la Laguna», «Villa de Agaete», personal adscrito al Jet-Foil, y personal adscrito a los Fast Ferry «Alcántara» y «Aludaina», es decir, todos aquellos centros con más de 50 trabajadores y menos de 101, contabilizados entre personal embarcado y el desembarcado por diferentes causas.

Cuando haya incorporación de nuevos buques a la compañía, se asimilarán a los grupos anteriores según las características de los buques o centro de trabajo y la tripulación de los mismos.

B) Delegados de buques.—Un miembro por cada uno de los hidrofoils «Barracuda», «Marrajo» y «Tintorera».

C) Secciones Sindicales.—Se podrán constituir Secciones Sindicales a nivel de toda la flota, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

La Dirección de la empresa, a requerimiento de los Sindicatos reconocidos conforme a lo establecido en el presente Convenio, facilitará la labor de los Delegados sindicales por cada uno de los mismos (de 8 a 14 Delegados de personal, un Delegado sindical; de 15 a 34, dos Delegados; de 35 en adelante, tres Delegados), mediante la liberación de su obligación de prestación de trabajo y embarque.

D) Comité Intercentros.—Se constituye un Comité Intercentros de 13 miembros designados por los Sindicatos implantados en Compañía Trasmediterránea, de entre los representantes de flota.

Artículo 55. *Facultades del Comité Intercentros.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconocen a los Comités Intercentros las siguientes funciones:

- Ser informado por la Dirección de la empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance de Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ventas y situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

5. Sobre la fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. El empresario facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

7. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, sobre supuestos de despido.

8. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2. Las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al Comité Intercentros capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Para mejor ejercicio de sus funciones, el Comité Intercentros de flota podrá ser asesorado por los expertos sindicales que designe.

g) Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2 y 3 del punto a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros, y en especial en todas aquellas materias sobre las cuales la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.

i) Conocerá las bases de los concursos-oposición, que le serán comunicadas por la compañía con anterioridad suficiente a la publicación de los mismos.

Artículo 56. Facultades de los Comités de buques y Delegados de personal:

a) Las específicas que se señalan a lo largo de este Convenio.

b) Representar y defender los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en los buques.

c) Convocar las asambleas de los buques, con el cumplimiento de los requisitos establecidos para las mismas.

d) Intervenir junto a la representación de la empresa para asegurar el cumplimiento en el buque de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto al cumplimiento del Convenio, pudiendo formular, en su caso, cuantas aclaraciones consideren oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

e) Informar por escrito de los expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier tripulante.

f) Ser informado de los motivos determinantes del transbordo de un tripulante de su buque, a fin de observar los criterios establecidos en este Convenio.

g) Ser oído preceptiva y previamente sobre la distribución y asignación de los cuadros de trabajo a bordo.

h) Cuando a un tripulante se le exija un trabajo que se estime no es de obligatoria realización o de especial peligrosidad, lo pondrá en conocimiento del Comité del buque o Delegado de personal y éste, a su vez, informará al Capitán de tal hecho.

Si el Capitán confirma la orden, dejará constancia de ello en el Diario de navegación, a los efectos oportunos, elevando el correspondiente informe a la Dirección de la compañía. El Comité o Delegado de personal, si así lo estima oportuno, podrá elevar igualmente a la Dirección de la empresa, y a través del Capitán, su informe sobre los referidos hechos.

Los miembros del Comité del buque o Delegados de personal, previo conocimiento del Capitán, estarán autorizados para utilizar los medios de comunicación e impresión de la empresa o su consignatario, para aquellas funciones de su cometido, y cumpliendo las normas internas de la compañía.

Artículo 57. Facultades de las Secciones Sindicales. Funciones de los Delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comités de buque, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, y de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda, poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité Intercentros.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa, con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) Los criterios a seguir para la adjudicación de plazas al personal de flota, tanto en buques como en tierra.

e) En la determinación de criterios para la concesión de préstamos.

f) Con respecto a los cursos de formación que se vayan a impartir.

g) En la actualización de escalafones.

6. Mantendrán un contacto permanente con el Departamento de Seguridad e Higiene de la empresa con el fin de preparar todos los temas que constituya la competencia de la Comisión de Seguridad e Higiene que regula el capítulo V de este Convenio.

7. Recibir trimestralmente la misma información que se facilita al Ministerio de Hacienda.

8. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

9. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de cada buque y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

10. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas parte ajustarán su conducta a la normativa establecida en el presente Convenio.

11. La Dirección de la empresa facilitará, en el domicilio social de la misma, la utilización de un local con el fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le correspondan.

12. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

13. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, siempre que sea solicitado por éstos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja

de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

14. Estarán autorizados para utilizar los medios de comunicación e impresión de la empresa o su consignatario, para aquellas funciones de su cometido, y cumpliendo las normas internas de la compañía.

Artículo 58. *Derecho de asamblea.*

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea a bordo, previo aviso al Capitán del buque, y con fijación de horario de comienzo de la misma.

Podrá ser convocada la asamblea por los Delegados de personal en el buque, miembros del Comité de buque, o un 33 por 100 de la plantilla. Cuando no existan enrolados Delegados de personal, podrá ser convocada por cualquiera de los órganos de representación de los trabajadores.

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

El Capitán no podrá interrumpir o suspender la asamblea ya iniciada, salvo que no se cumplan los requisitos establecidos en la misma, o se produzcan alteraciones graves del orden, o cualquier otra circunstancia que afecte al normal desenvolvimiento del buque o a las necesidades de la navegación y del servicio normal del buque.

Artículo 59. *Acceso al buque de representantes sindicales.*

Durante la estancia del buque en el puerto, los representantes de cualquier Sindicato legalmente reconocido podrán efectuar visitas a bordo, una vez acreditada la condición ante el Capitán del buque.

Estas visitas se efectuarán sin interrupción de los trabajos a bordo, y observando las normas de seguridad establecidas.

Podrán asistir igualmente a las asambleas de los buques legalmente convocadas.

La empresa no se responsabiliza de los accidentes o percances que puedan sufrir tales representantes durante su estancia en los buques o durante el acceso a los mismos.

Artículo 60. *Garantías de los representantes del personal:*

a) Ningún miembro del Comité Intercentros o Comité de buque o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de supresión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

De estas mismas garantías gozarán los Delegados de las Secciones Sindicales.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

d) Los Delegados de personal y los miembros de Comités de Empresa de buque no podrán ser transbordados, salvo casos de emergencia y por un plazo máximo de siete días, mientras continúen en el ejercicio de sus funciones sindicales, a no ser que lo soliciten voluntariamente.

Deberán ser transbordados en el supuesto de que pase a otro buque más del 50 por 100 de la plantilla que lo eligió, siempre que el Delegado lo solicite formalmente por escrito. El transbordo se realizará al buque donde haya ido la mayoría de los electores.

e) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 1.000.000 pesetas anuales para gastos de formación, publicación e información a la flota, previa presentación de los correspondientes justificantes.

Horas mensuales retribuidas.—Los miembros del Comité de los buques, así como los miembros del Comité Intercentros de flota, gozarán mancomunadamente de un crédito de horas anuales, distribuidas en la siguiente proporción:

Cuatrocientas horas al año en los buques o Centros de trabajo de hasta 100 trabajadores.

Mil ochenta horas al año en los buques o Centros de trabajo de más de 100 trabajadores.

Asimismo, cada miembro del Comité Intercentros de flota disfrutará de cuarenta horas mensuales.

Estas horas serán utilizadas para el ejercicio de las actividades sindicales en los siguientes casos:

1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.

2. Participación en reuniones, cursos y actividades de carácter formativo sindical promovidos por el Sindicato al que pertenezcan, o cuando expresa o personalmente se les convoque.

3. Actos de gestión que deba realizar por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

No se computará dentro de estas horas el exceso que sobre las mismas se produzca con motivo de la negociación de los Convenios Colectivos, reuniones preceptivas del Comité, así como cualquier gestión ante la empresa.

Podrán acumularse las horas mensuales sindicales de los distintos miembros elegidos de los Comités de buque, en uno o varios miembros de los diferentes Comités de buque o Delegados de Personal.

Artículo 61. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio tendrá su domicilio en la sede social de la empresa en Madrid, y estará compuesta por cinco Vocales representantes del personal. Los Vocales respectivos serán designados por la compañía y por la Comisión Negociadora del Convenio.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el Convenio.

Art. 61 bis. *Comisión de Arbitraje de Conflictos.*

Se crea una Comisión de Arbitraje de Conflictos, de composición paritaria.

Los representantes de los trabajadores serán miembros de las Secciones Sindicales, con reconocimiento en la empresa, y del Comité Intercentros, y mantendrán la misma representación porcentual que los respectivos Sindicatos tienen en el Comité Intercentros.

La Comisión analizará y resolverá todos los problemas que tuvieran naturaleza colectiva, especialmente en los supuestos que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.

Si ambas partes lo decidieran, la cuestión objeto de litigio podría someterse a arbitraje, siendo vinculante su resultado.

Será una instancia previa al planteamiento de conflicto colectivo o huelga.

Si hipotéticamente la empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se negociaría, con carácter previo, con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

«Jet-Foil»

Artículo 62. *«Jet-Foil». Equipo de navegación. Mantenimiento pontona y restauración.*

A todo este personal le será de aplicación lo establecido en el presente Convenio, salvo lo que se indica a continuación en este artículo, que tiene su razón de ser por las peculiaridades de estas unidades.

La permanencia en el «Jet-Foil» será mantenida salvo pacto en contra o causa grave o por necesidades insalvables del servicio que no tengan carácter ocasional.

La compañía facilitará los medios y abonará los gastos de traslado de vivienda cuando el destino suponga un cambio de residencia.

El régimen de vacaciones y descansos será de un mes de vacaciones anuales, y los descansos semanales reglamentarios y festivos correspondientes. En el mes de enero de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los horarios se ajustarán a la normativa legal vigente.

Salvo por causa de fuerza mayor o seguridad del buque, no se podrán realizar unos períodos de navegación de sustentación dinámica superiores a seis horas diarias.

Todo este personal percibirá, en concepto de incentivo, un plus cuya cuantía se acompaña en el anexo. Con independencia de ello, todo el personal percibirá, en concepto de transporte, la cantidad de 21.861 pesetas. Durante el período de vacaciones no se percibirán estos conceptos.

Cuando por necesidades del servicio se tenga que pernoctar fuera del lugar de residencia asignada, la empresa facilitará el alojamiento y manutención si procediera, o bien dietas o medias dietas.

Al personal al servicio del «Jet-Foil» le será de aplicación el artículo 18 del Convenio (ocupación de vacantes).

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 63. *Azafatas.*

Es aquel personal contratado por la compañía para mejorar las atenciones y servicios al pasaje. Para ello, sus funciones principales serán recepción, despedida, información e interrelación con el pasaje. Tendrán a su cargo el servicio de megafonía, cine, la organización de juegos y entretenimientos.

Organizarán fiestas y atracciones en la discoteca, decorando ésta si fuera necesario. Asimismo, tendrán a su cargo la tienda del buque, de la que, a su vez, realizarán inventario y pedidos en colaboración con el Sobrecargo o, en caso de no existir éste, con el Primer Oficial.

Las asignadas al «Jet-Foil» ejercerán las funciones correspondientes a los Auxiliares de Cabina.

Sus condiciones de jornada, vacaciones, descansos y remuneraciones serán las fijadas en este Convenio.

Estarán encuadradas en servicios especiales, con la categoría de Azafatas de Mar.

Dada la especificidad de la operación en el «Jet-Foil» y, analizadas las funciones que en este tipo de embarcación realizan las personas encuadradas en la categoría de Azafatas y sus diferencias con las funciones realizadas por el personal de la citada categoría en el resto de la flota, se acuerda establecer un plus de naturaleza funcional, que está incluido en el Plus Jet-Foil, de 597,29 pesetas/día, sujeto en su configuración jurídica a lo establecido en el artículo 5.º, b), del Real Decreto 2380/1973, sobre Ordenación del Salario, de tal forma que su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional de Azafata en «Jet-Foil», no teniendo carácter consolidable y dejándose de percibir en el supuesto de que ejerzan sus funciones en otro buque de la flota.

Artículo 64. *Carpinteros conjunto 13.*

Las condiciones económicas y de trabajo de los Carpinteros del conjunto 13 serán las mismas que las del resto del personal.

Artículo 65. *Navegación en zona de guerra.*

A los efectos de este Convenio, se considerará como zona de guerra aquella en que la entidad aseguradora del buque eleve, a partir del 0,10 por 100, la sobreprima del valor del buque en la póliza suscrita para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación dentro de la delimitación de dicha zona de conflicto:

1. Caso de conocerse con antelación el hecho de ir a estas zonas, la compañía comunicará al buque, en el último puerto la sobreprima vigente en ese momento.

Los tripulantes podrán optar entre realizar el viaje o desembarcar. En el primer caso percibirán una prima especial por cada día de permanencia en la zona, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Sobreprima de la aseguradora: De 0,10 a 0,21 por 100. Prima especial: 150 por 100 salario base y horas extras.

Sobreprima de la aseguradora: De 0,22 en adelante. Prima especial: 200 por 100 salario base y horas extras.

A los efectos del abono de la prima especial se establece que en el caso de que el valor de la sobreprima variara durante la estancia del buque en zona conflictiva, se estará al valor más alto de la misma alcanzada.

Los tripulantes que optaran por no realizar el viaje y desearan desembarcar antes de iniciarlo serán transbordados a otro buque. En el supuesto de no ser posible el transbordo, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le correspondan en ese momento.

2. En caso de producirse declaración de guerra durante la estancia de un buque en alguna zona, o el buque se dirigiera a una zona de guerra sin que ello se conociera antes de partir, los tripulantes percibirán la prima anteriormente dicha.

En todo caso, los tripulantes que lo deseen deben tener opción a desembarcar antes de la entrada en la zona declarada como de guerra.

3. La empresa tratará la póliza de declaración de riesgos de guerra por el tiempo de permanencia en zonas donde exista la misma, por los siguientes valores:

Muerte: 20.000.000 de pesetas.

Invalidez: 40.000.000 de pesetas.

Disposición adicional primera.—*Cláusula de revisión salarial.*

Año 1996: La revisión salarial para 1993 se aplicará a partir de un IPC del 3,5 por 100. Por ello, si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real determinado por el Instituto Nacional de Estadística fuera superior a ese 3,5 por 100, se abonará la diferencia en exceso que proceda sobre los conceptos retributivos pactados en este Convenio.

Esta diferencia se abonará, en su caso, en una sola paga, dentro de los dos meses siguientes a la publicación del IPC de 1996.

Año 1997: La revisión salarial para 1997 se aplicará sobre las cantidades vigentes a 1 de enero de ese año, abonándose automáticamente, a cuenta, un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 1997.

La compañía garantiza el IPC real que posteriormente fije el Instituto Nacional de Estadística para 1997.

La diferencia en exceso que proceda sobre los conceptos retributivos pactados en este Convenio se abonará, con efectos del 1 de enero de 1997, en una sola paga y dentro de los dos meses siguientes al de la publicación oficial del IPC para 1997.

Disposición adicional segunda.

Los Camareros de segunda con quince años de antigüedad ascenderán automáticamente a Camareros de primera.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes constituirán una Comisión para estudiar cuanto se refiere a las condiciones y modo de concesión de préstamos de vivienda, ayudas para el estudio, así como al campamento juvenil de verano.

Disposición adicional cuarta.

Durante la vigencia del presente Convenio, los artículos 51 y 52 se adaptarán a la Ley 31/1995, de 8 de septiembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

disposición transitoria.

Con motivo de la derogación de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante, y para cubrir los posibles vacíos de cobertura que se puedan producir como consecuencia de la pérdida de vigencia de la misma, en el Convenio Colectivo de Flota serán de aplicación las disposiciones previstas en dicha OTMM hasta que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sustancie mediante arbitraje los mencionados vacíos de cobertura, acogiéndose ambas partes a los dictámenes que, del referido arbitraje, sean de aplicación en el Convenio Colectivo.

Disposición final.

Las condiciones establecidas en los artículos 36 y 37 serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la empresa al 31 de diciembre de 1995, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia si se produce su reincorporación.

Dichas condiciones se consideran como garantía «ad personam» y quedan incorporadas al contrato de trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado.

TABLA I - 1996

Grupos de buques

A	B	C	D
C. Valencia.	—	C. Alicante.	—
C. Salamanca.	—	C. Cádiz.	—
C. Badajoz.	—	C. Burgos.	—
C. Sevilla.	—	Cala Salada.	—
C. Palma.	—	Cala Fustán	—
C. S. C. Palma.	—	Cala Llonga	—
C. La Laguna.	—	—	—
C. Agaete.	—	—	—
C. Zaragoza.	—	—	—

A	B	C	D
C. Ceuta.	—	—	—
Juan J. Sísiter.	—	—	—
Las Palmas G. C.	—	—	—
S. C. Tenerife.	—	—	—
Jet-Foil.	—	—	—
Hidro-Foil.	—	—	—
Fast Ferry	—	—	—

Los buques en situación de inmovilizados por fuera de servicio, para venta o desguace, se incluirán en el grupo E que figura en las tablas salariales anexas.

TABLA II/A-1996

Categorías	Grupo	A		B		C		D		E	
		SP por 14	PGA por 12								
Capitán	0-1	331.746	57.182	331.746	57.182	331.746	65.705	331.746	65.705	331.746	57.182
Jefe de Máquinas	0-2	311.581	49.932	311.581	49.932	311.581	49.932	311.581	49.932	311.581	49.932
Primer Oficial Puente	0-4	241.172	95.791	241.172	95.791	241.172	109.864	241.172	98.516	241.172	95.791
Primer Oficial Máquinas	0-4	241.172	95.791	241.172	95.791	241.172	109.864	241.172	98.516	241.172	95.791
Primer Oficial Radio	0-4	241.172	95.791	241.172	95.791	241.172	95.791	241.172	98.516	241.172	95.791
Médico	0-4	241.172	8.789	241.172	8.789	—	—	—	—	—	—
Segundo Oficial Puente	0-5	208.817	60.549	208.817	66.406	208.817	74.622	208.817	63.468	208.817	66.406
Segundo Oficial Máquinas	0-5	208.817	60.549	208.817	66.406	208.817	74.622	208.817	63.468	208.817	66.406
Segundo Oficial Radio	0-5	208.817	60.549	208.817	66.406	208.817	60.549	208.817	63.468	208.817	66.406
Tercer Oficial Puente con T. S.	0-6	208.817	60.549	208.817	66.406	208.817	74.622	208.817	63.468	208.817	66.406
Tercer Oficial Máquinas con T. S.	0-6	208.817	60.549	208.817	66.406	208.817	74.622	208.817	63.468	208.817	66.406
Tercer Oficial Radio con T.S.	0-6	208.817	60.549	208.817	66.406	208.817	60.549	208.817	63.468	208.817	66.406
Tercer Oficial Puente	0-6	194.041	53.173	194.041	58.524	194.041	67.246	194.041	55.847	194.041	58.524
Tercer Oficial Máquinas	0-6	194.041	53.173	194.041	58.524	194.041	67.246	194.041	55.847	194.041	58.524
Tercer Oficial Radio	0-6	194.041	53.173	194.041	58.524	194.041	53.173	194.041	55.847	194.041	58.524
Ayudante Técnico Sanitario	0-6	194.041	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Tercer Oficial Máquinas Hab.	0-6	166.518	49.098	166.581	49.098	166.581	63.172	166.581	49.098	166.581	49.098
Gobernanta	0-7	164.057	—	164.057	—	—	—	—	—	—	—
Azafata	—	114.315	—	—	—	—	—	—	—	—	—

TABLA II/B-1996

Salario profesional (14 veces al año)

Categorías	Grupo	A	B	C	D	E
Contra maestre de Cubierta	M-1	152.173	156.633	152.173	154.405	156.633
Calderero	M-1	152.173	152.173	152.173	152.173	152.173
Contra maestre Electricista	M-1	152.173	152.173	152.173	—	152.173
Mayordomo	M-1	152.173	152.173	156.633	156.633	152.173
Jefe de Cocina	M-1	152.173	152.173	—	—	152.173
Carpintero	M-2	143.898	147.719	143.898	—	147.719
Primer Cocinero	M-2	143.898	143.898	—	—	143.898
Gambucero	M-2	143.898	143.898	—	—	143.898
Auxiliar administrativo	M-2	143.898	143.898	—	—	—
Pañolero de Cubierta	M-2	143.898	147.719	143.898	—	147.719
Pañolero de Máquinas	M-2	143.898	143.898	143.898	—	143.898
Fontanero	M-2	143.898	143.898	143.898	—	143.898
Segundo Cocinero	M-2	143.898	143.898	—	—	143.898
Encargado de Cámara	M-2	143.898	143.898	—	—	143.898
Encargado de Bar	M-2	143.898	143.898	—	—	143.898
Ropero	M-2	143.898	143.898	—	—	143.898
Engrasador	S-1	137.528	137.528	137.528	137.528	137.528
Subalterno segunda	S-2	134.981	134.981	134.981	134.981	134.981
Marinero preferente	S-3	132.440	132.440	132.440	134.349	136.529
Camarero primera	S-3	132.440	132.440	136.259	136.259	136.259
Marinero	S-4	132.440	136.259	132.440	—	136.259
Ayudante de Cocina	S-4	129.888	129.888	—	—	133.077
Ayudante de Gamba	S-4	129.888	132.440	—	—	132.440
Camarero segunda	S-4	129.888	129.888	133.077	133.077	133.077
Mozo de Cubierta con cinco trienios	S-5	129.888	133.077	129.888	131.481	133.077
Mozo de Cubierta	S-5	127.345	131.166	127.345	129.256	131.166
Marmitón con cuatro trienios	S-5	129.888	129.888	133.786	133.786	133.077

Categorías	Grupo	A	B	C	D	E
Marmitón	S-5	127.345	127.345	131.166	131.166	131.166
Mozo de Limpieza	S-5	127.345	127.345	—	—	127.345
Alumnos	—	62.399	62.399	62.399	—	62.399

TABLA III-1996

Tabla de valores horas extraordinarias según trienios y categorías

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Oficiales</i>														
Primera categoría	1.569	1.647	1.725	1.802	1.880	1.962	2.038	2.119	2.195	2.276	2.349	2.428	2.509	2.584
Segunda categoría	1.485	1.560	1.631	1.709	1.782	1.856	1.934	2.007	2.079	2.156	2.225	2.304	2.378	2.448
Tercera categoría	1.331	1.400	1.468	1.537	1.602	1.667	1.733	1.802	1.870	1.935	2.004	2.068	2.137	2.201
Cuarta categoría	1.235	1.301	1.362	1.421	1.483	1.548	1.606	1.669	1.729	1.796	1.855	1.918	1.978	2.041
Quinta categoría	1.067	1.122	1.175	1.228	1.287	1.340	1.391	1.444	1.501	1.549	1.605	1.656	1.715	1.767
Sexta categoría con T. S.	1.067	1.122	1.175	1.228	1.287	1.340	1.391	1.444	1.501	1.549	1.605	1.656	1.715	1.767
Sexta categoría	966	1.019	1.065	1.116	1.161	1.211	1.258	1.308	1.360	1.401	1.453	1.503	1.549	1.597
Séptima categoría	942	983	1.035	1.082	1.124	1.177	1.222	1.267	1.318	1.364	1.408	1.461	1.504	1.549
<i>Maestranza</i>														
Primera categoría y Azaf.	839	882	923	965	1.004	1.052	1.094	1.131	1.175	1.216	1.258	1.301	1.346	1.386
Segunda categoría	820	861	904	945	985	1.027	1.066	1.107	1.146	1.194	1.229	1.274	1.317	1.354
Tercera categoría	804	841	887	927	963	1.003	1.044	1.086	1.124	1.163	1.203	1.247	1.288	1.326
<i>Subalternos</i>														
Primera categoría	802	840	874	923	962	999	1.041	1.077	1.120	1.161	1.202	1.237	1.280	1.322
Segunda categoría	773	811	849	892	932	965	1.003	1.044	1.084	1.119	1.161	1.199	1.235	1.277
Tercera categoría	762	802	839	873	914	955	988	1.027	1.066	1.105	1.143	1.180	1.219	1.256
Cuarta categoría	748	785	824	861	897	939	974	1.009	1.052	1.089	1.124	1.161	1.199	1.235
Marinero	762	802	839	873	914	955	988	1.027	1.066	1.105	1.143	1.180	1.219	1.256
Quinta categoría	738	775	811	842	887	923	962	997	1.032	1.067	1.105	1.143	1.180	1.216
Mozo de Cubierta con cinco trienios	748	785	824	861	897	939	974	1.009	1.052	1.089	1.124	1.161	1.199	1.235
Marmitón con cuatro trienios ..	748	785	824	861	897	939	974	1.009	1.052	1.089	1.124	1.161	1.199	1.235

TABLA IV - 1996

Pesetas

Trienios		Plus operatividad (anual)	
	Pesetas		Pesetas
Capitanes y Jefes de máquinas	4.710	Capitanes y Jefes de máquinas	56.049
Oficiales	3.489	Oficiales	53.382
Maestranza	2.511	Resto de personal	51.158
Subalternos	2.346	<i>Gastos de locomoción</i>	
<i>Prima productividad (anual)</i>		Por kilómetro	32,37
Capitanes y Jefes de máquinas	242.996	<i>P. C. C.</i>	
Oficiales	231.048	Azafatas (excepto «Jet-Foil»)	37.608
Resto personal	220.423	Auxiliar administrativo	15.000
<i>Penalización vacaciones</i>		Primer Cocinero de buques tipo «D» y «G»	9.222
Por día de exceso	2.252	<i>Diets</i>	
<i>Trincaje</i>		Importe dieta	9.667
Buques de pasaje:		<i>Incentivo de mantenimiento y reparaciones</i>	
Hasta 10 metros	529	Valor del punto	32,45
A partir de 10 metros	1.063	<i>Plus mayordomía</i>	
<i>Buques de carga:</i>		Plus	58.427
Hasta 10 metros	530	<i>Plus Ro-ro</i>	
A partir de 10 metros	1.068	Personal de Cubiertas y máquinas (Buques de carga)	22.518
		<i>Incentivo restauración</i>	
		Personal de Cámara y Cocina (buques de carga)	22.518
		mes/embarque	

	Pesetas
<i>Máquinas de azar</i>	
Sobrecargo u Oficial encarg.	22.722
Mayordomo	21.586
<i>Quebranto de moneda</i>	
Importe	6.500
<i>Plus Jefe de cabina</i>	
Jet-Foil y Fast Ferry	20.000

TABLA V - 1996

Cargo	Plus «jet-foil» — Pesetas	Transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Capitán	73.640	21.861	95.501
Jefe de Máquinas	73.640	21.861	95.501
1.º Oficial de Puente	60.944	21.861	82.805
1.º Oficial de Máquinas	60.944	21.861	82.805
1.º Oficial de Radio	60.944	21.861	82.805
2.º Oficial de Máquinas	54.365	21.861	76.226
2.º Oficial de Radio	54.365	21.861	76.226
3.º Oficial de Máquinas	47.786	21.861	69.647
3.º Oficial Habilitado	42.707	21.861	64.568
Calderetero	33.421	21.861	55.282
Electricista	33.421	21.861	55.282
Pañolero de Máquinas	33.421	21.861	55.282
Marinero	29.441	21.861	51.302
Engrasador	29.441	21.861	51.302
Camarero	28.931	21.861	50.792
Gobernanta	29.441	21.861	51.302
Azafata	48.752	21.861	70.613
Marmitón	28.364	21.861	50.225
Mozo	26.674	21.861	48.535

TABLA VI - 1996

Fast Ferry destinado zona Sur-Estrecho

Cargo	Plus «fast-ferry» — Pesetas	Plus Transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Capitán	101.430	21.861	123.291
Primer Oficial	86.940	21.861	108.801
Contramaestre	72.450	21.861	94.311
Marinero	72.450	21.861	94.311
Jefe de Máquinas	101.430	21.861	123.291
Calderetero	72.450	21.861	94.311
Encargado de bar	72.450	21.861	94.311
Azafata	72.450	21.861	94.311

TABLA VII - 1996

Fast Ferry destinado zona Baleares

Cargo	Plus «fast-ferry»	Plus Transporte	Total
	— Pesetas	— Pesetas	— Pesetas
Capitán	73.010	21.861	94.871
Primer Oficial	62.580	21.861	84.441
Contramaestre	52.150	21.861	74.011
Marinero	52.150	21.861	74.011
Jefe de Máquinas	73.010	21.861	94.871
Calderetero	52.150	21.861	74.011
Encargado de bar	52.150	21.861	74.011
Azafata	52.150	21.861	74.011

BANCO DE ESPAÑA

19023 RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 14 de agosto de 1996, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	125,947	126,199
1 ECU	159,663	159,983
1 marco alemán	84,881	85,051
1 franco francés	24,827	24,877
1 libra esterlina	195,092	195,482
100 liras italianas	8,297	8,313
100 francos belgas y luxemburgueses	411,894	412,718
1 florín holandés	75,644	75,796
1 corona danesa	21,948	21,992
1 libra irlandesa	202,472	202,878
100 escudos portugueses	82,675	82,841
100 dracmas griegas	53,098	53,204
1 dólar canadiense	91,624	91,808
1 franco suizo	104,468	104,678
100 yenes japoneses	116,780	117,014
1 corona sueca	18,964	19,002
1 corona noruega	19,633	19,673
1 marco finlandés	28,290	28,346
1 chelín austríaco	12,062	12,086
1 dólar australiano	98,113	98,309
1 dólar neozelandés	86,375	86,547

Madrid, 14 de agosto de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.