

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

29490 *RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo entre «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y su personal de flota.*

Visto el texto del Convenio Colectivo entre «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y su personal de flota (código de Convenio número 9005020), que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la empresa, 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 resuelve:

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

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

Madrid, 3 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU 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 1998, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2001.

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 cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2. *Exclusión de otros Convenios.*

El presente Convenio sustituye en su totalidad al precedente y constituye, siempre con respeto de la normativa vigente, la única norma por la que se rigen las relaciones laborales entre el personal de flota y la Compañía Trasmediterránea.

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.

Artículo 2 bis. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, todas sus cláusulas y condiciones serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de lo pactado.

En el supuesto de que la autoridad o el orden jurisdiccional competentes no aprobaran o dejaran sin efecto en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, las partes deberán reconsiderar si cabe tal modificación, manteniendo lo pactado o, por el contrario, ha de revisarse el Convenio Colectivo en su conjunto.

Si durante la vigencia de este Convenio se promulgara alguna norma que pudiera afectar sustancialmente a lo pactado, las partes se someterán al mismo procedimiento que se establece en el párrafo anterior.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

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 3 bis. *Modificaciones normativas.*

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.

Artículo 4. *Garantía personal.*

A los trabajadores a los que la empresa les reconozca, a título individual, alguna condición más beneficiosa en el momento de la firma de este Convenio, la mantendrán como garantía «ad personam» en los términos y condiciones que pudieran establecerse en tanto esté vigente su vínculo laboral.

CAPÍTULO II

Condiciones laborales

SECCIÓN 1.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5. *Jornada laboral.*

Año 1998: Para el año 1998 la jornada laboral durante el período de embarque será de cuarenta horas semanales en proyección anual de mil ochocientas veinticuatro horas y diaria de ocho horas.

Año 1999: Para el año 1999 la jornada laboral durante el período de embarque será de treinta y nueve horas semanales en proyección anual de mil setecientas setenta y ocho horas y diaria de ocho horas.

Año 2000: Para el año 2000 la jornada laboral durante el período de embarque será de treinta y ocho horas semanales en proyección anual de mil setecientas treinta y tres horas y diaria de ocho horas.

Año 2001: A partir del año 2001 la jornada laboral durante el período de embarque será de treinta y siete horas semanales en proyección anual de mil seiscientas ochenta y siete horas y diaria de ocho horas.

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, y/o Secciones Sindicales.

Artículo 7. *Vacaciones y descansos.*

El período de vacaciones/descansos 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 1561/1995, de 21 de septiembre, por el que se regula el régimen de jornadas y descansos en el trabajo de la mar, y Estatuto de los Trabajadores.

1. Devengo:

Año 1998: Se devengarán 0,60 días de vacaciones/descansos por cada uno de embarque, o situación similar, desembarcando para su disfrute cada noventa días.

Año 1999: A partir del 1 de enero de 1999, se devengarán 0,55 días de vacaciones/descansos por cada uno de embarque, o situación similar, desembarcando para su disfrute cada ochenta días.

Año 2000: A partir del 1 de enero del 2000, se devengarán 0,50 días de vacaciones/descansos por cada uno de embarque, o situación similar, desembarcando para su disfrute cada setenta y cinco días.

Año 2001: A partir del 1 de enero del 2001, se devengarán 0,50 días de vacaciones/descansos por cada uno de embarque, o situación similar, desembarcando para su disfrute cada noventa días.

Los nuevos coeficientes de devengo de vacaciones/descansos, a partir del año 1999, tendrán también aplicación práctica para aquellos tripulantes de la flota que disfruten los descansos y festivos semanalmente.

2. Se devengarán vacaciones/descansos 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/descansos 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 un mes de vacaciones al año o parte proporcional.

4. Las vacaciones/descansos comenzarán a computarse desde el siguiente 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, y a partir del 1 de enero de 1999, cinco 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 y/o Secciones Sindicales.

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/descansos establecidas en este Convenio, se programará en cada buque el sistema de disfrute de las mismas.

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/descansos 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 trasbordos 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 2.311 pesetas diarias por cada día de retraso en la concesión de las vacaciones a partir de los siguientes días según año de vigencia del Convenio:

Año 1998: 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 cobraría desde el día noventa y uno (inclusive).

Año 1999: A partir del día ochenta y seis (inclusive) del período de embarque, en el bien entendido que de sobrepasarse los ochenta y cinco días de embarque, esta cantidad se cobraría desde el día ochenta y uno (inclusive).

Año 2000: A partir del día ochenta y uno (inclusive) del período de embarque, en el bien entendido que de sobrepasarse los ochenta días de embarque, esta cantidad se cobraría desde el día setenta y seis (inclusive).

Año 2001: A partir del día setenta y seis (inclusive) del período de embarque, en el bien entendido que de sobrepasarse los setenta y cinco días de embarque, esta cantidad se cobraría desde el día setenta y uno (inclusive).

Los tripulantes de la flota no podrán estar embarcados más de noventa y cinco días en el año 1998, más de ochenta y cinco días en el año 1999, más de ochenta días en el año 2000 y más de setenta y cinco días en el año 2001. Si el buque se encontrara en puerto y el tripulante de que se trate hubiera cumplido dichos períodos máximos 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:

Cuando 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.

Cuando 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.

Cuando 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 32.15 de este Convenio.

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

Cuando 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, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 89.3 de la Ley 65/1997, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, y Orden de 26 de enero de 1998, a los efectos de cotización de las mismas.

5. La realización de horas extras se registrará día a día, y se totalizará 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 ésta 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.

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

Licencias para asistir a curso, cursillo 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 tráficoes 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 profesional. 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 estas 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 cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes adecuados a las necesidades y tráficoes 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 60 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 30 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 estructura 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 prorrogable de año en año, 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 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, 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.*

1. En aquellos servicios en los que el número de rotaciones impida el normal descanso, la empresa pondrá los medios para posibilitar dicho descanso a los tripulantes afectados.

2. Las horas que se realicen como consecuencia de los itinerarios, y que impidan el normal descanso entre la finalización de una jornada y el comienzo de la procedente, los tripulantes afectados las percibirán de acuerdo con el siguiente valor: 1.869 pesetas/hora.

3. La empresa, en caso de necesidad y cuando se produzcan servicios intensivos, podrá posibilitar el normal descanso de los tripulantes afectados en cumplimiento de la legalidad vigente, comenzando dichos tripulantes su jornada de trabajo ocho horas después de terminar la precedente, sin que ello implique retrasar su finalización.

4. Se considerará que un tripulante ha podido disfrutar del normal descanso, cuando entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, exista un período de ocho horas de descanso ininterrumpido.

5. En los casos del personal sujeto a guardia se considerará que el personal ha podido disfrutar del normal descanso cuando entre las dos fracciones de una misma jornada exista un período de ocho horas de 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 trasbordos podrán ser:

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

Antigüedad en la categoría.

Antigüedad en la empresa.

Situación familiar.

Residencia.

Voluntariedad.

b) A iniciativa del tripulante: Todo tripulante podrá solicitar el trasbordo 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 trasbordo 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 Sur-Estrecho.
Sector Canarias-Cádiz-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 trasbordo.

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. *Período de prueba.*

1. 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 de categoría superior.*

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

Los trabajos en categoría superior, 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 las 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, debien-

do 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 tripulación 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 cada uno de los años de 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, disfrutarán de un 60 por 100 de descuento en la consumición.

Se dotará a las cámaras de radio casetes. 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 el sistema VHS.

Se dotará de fotocopadoras 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 un cuarto 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 un cuarto 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 un cuarto 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 zona, 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 cubtería 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 y Salud Laboral.

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.

4. Al personal femenino en estado de gestación se le proporcionará la ropa adecuada.

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 días de vacaciones anuales, más los descansos semanales y días festivos correspondientes.

Percibirán un plus de transporte de 22.429 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.
- Complemento personal.
- Complemento de prima garantizada de actividad (entendida como complemento de cantidad y calidad).
- Plus complemento actividad.
- 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, atendiendo 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. Complemento personal.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el concepto de antigüedad.

No obstante lo anterior, los trabajadores con vinculación a la empresa al 31 de diciembre de 1997 y siempre que permanezcan en activo en la

misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia si se produce su reincorporación, y que tengan antigüedad consolidada, la mantendrán como garantía «ad personam», pasando a denominarse «complemento personal». Su percepción lo será en todas las pagas ordinarias y extraordinarias.

El devengo de la antigüedad (en cuanto al número de trienios) quedará congelado de manera indefinida.

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 esta 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. Plus complemento actividad.—Este plus complementa y compensa la jornada durante el período de actividad laboral de los tripulantes a partir del 1 de enero de 1999, para hacer y/o mantener operativos los buques. Su importe se percibirá por mes de embarque o parte proporcional, y pagadero al iniciar cada período de vacaciones.

Asimismo, este plus se devengará en las situaciones de comisión de servicio, trasbordo, a órdenes fuera del domicilio pendiente de embarque y desembarque por horas sindicales.

8. 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.

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

Las horas extraordinarias del personal de flota, teniendo en cuenta la naturaleza y circunstancias especiales en las que se desenvuelve el trabajo en la mar, así como las también especialísimas condiciones del buque como centro de trabajo, tendrán carácter estructural, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 89.3 de la Ley 65/1997, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, y Orden de 26 de enero de 1998, a los efectos de cotización de las mismas.

10. 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 mantendrá en las mismas condiciones que en Convenios anteriores. A partir del 1 de octubre de 1998 el porcentaje de este incentivo será del 5 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 11.552 pesetas por mes de embarque o parte proporcional.

El personal de Maestranza y Subalternos de los Departamentos de Cubierta y Máquinas de los buques cargueros percibirá 11.552 pesetas por mes de embarque o parte proporcional.

11. Plus de transporte.—Es la cantidad que percibe el personal del Jet-Foil, Hidro-Foils, Fast Ferry 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.

12. 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.

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

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

Años 1998 y 1999:

Capitanes y Jefes: 1.183 pesetas/día.

Oficiales: 1.125 pesetas/día.

Resto del personal: 1.073 pesetas/día.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, dicha prima se devengará por día de embarque, y se percibirá al inicio de cada uno de los períodos de vacaciones/descansos.

El personal con descanso semanal percibirá la prima al inicio del período de vacaciones. La repetida prima se devengará, asimismo, en las situaciones de comisión de servicio, trasbordo, a órdenes fuera del domicilio pendiente de embarque y desembarque por horas sindicales.

15. Plus de operatividad.—De conformidad con lo prevenido en el punto 3 del artículo 8, 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: 57.506 pesetas/año.

Oficiales: 54.770 pesetas/año.

Resto del personal: 52.488 pesetas/año.

Este plus se devengará en las mismas situaciones que la prima de productividad, punto 14.

Artículo 33. *Dietas y gastos de locomoción.*

La empresa abonará, por ambos conceptos conjuntamente, la cantidad de 33,21 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 33,21 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 9.918 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 Mayor-domía, se abonará la cantidad de 6.669 pesetas por mes de embarque, o parte proporcional, en concepto de quebranto de moneda. Dicha cantidad será percibida, igualmente, y en las mismas condiciones, por los Jefes de Cabina del Jet-Foil y del Fast Ferry.

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 $\times 14 : 228$ 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 «clase», «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. Grupos 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 de mercancías no incluidas en el 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».

° °	•	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	—	—
J	—	—	—	15	—	—	—	—	—	—	—	—
K	—	—	—	10	—	—	—	—	—	—	—	—

Los números interiores del cuadro indican el porcentaje del 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: 1.300.000 pesetas.

En los casos de jubilación anticipada, las citadas cantidades se abonarán 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: 20.000 pesetas.
Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 15.000 pesetas.

Por defunción de empleado (casado): 650.000 pesetas.
Por defunción de empleado (soltero): 400.000 pesetas.
Invalidez permanente total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la empresa:

Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales: 1.400.000 pesetas.
Maestranza y Subalternos: 1.000.000 pesetas.

Invalidez absoluta para todo trabajo:
Hasta los cincuenta y dos años:

Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales: 1.400.000 pesetas.
Maestranza y Subalternos: 1.000.000 pesetas.

Cincuenta y tres años: 75 por 100 de la indemnización establecida en el artículo 36 para el grupo correspondiente.
Cincuenta y cuatro años: 85 por 100 (ídem.)
A partir de los cincuenta y cinco años: 100 por 100 (ídem.)

Artículo 38. Incapacidad transitoria.

En los casos de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, los tripulantes pecibirán 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 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 pasará 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 África. 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, necesitasen 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 período 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 el 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.

Habrá 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 acompa ar  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 est  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, establecer  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 ceder  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 tomar  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 derechohabientes.

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 con antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de anticipos especiales sobre su salario.

Estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrán solicitar por cantidades superiores a dos mensualidades de salario profesional 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 profesional.

Artículo 45. *Personal con incapacidad 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, est n 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 cubrir  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 correspondiente.

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: 2.300.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 2.000.000 de pesetas.

Cincuenta y seis años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 1.500.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 1.300.000 pesetas.

Cincuenta y siete años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 1.050.000 pesetas.

Maestranza y Subalternos: 950.000 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 600.000 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 laboralArtículo 51. *Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales.*

La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, junto con sus Reglamentos de desarrollo, supone una actualización de la organización y metodología para abordar con eficacia la gestión de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, integrando a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Ante la novedad legislativa, el objetivo a plantear es que la Compañía Trasmediterránea desarrolle unas directrices generales que ayuden a definir e implantar un plan de organización de las actividades preventivas.

Este plan está destinado a mantener una protección activa y eficaz de la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores que esté en consonancia con la LPRL y cuantas reglamentaciones se emanen de ésta.

Objetivos generales:

Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de decisiones de la empresa.

Alcanzar un alto grado de seguridad y salud de todos los trabajadores, y asegurar una mejora continua.

Involucrar a todas las estructuras de la empresa en la prevención de riesgos laborales.

Garantizar la participación e información de todos los trabajadores, estableciendo sistemas que permitan a éstos realizar aportaciones individuales y colectivas a la prevención de riesgos laborales.

Actualizar periódicamente todas las actividades preventivas.

Asegurar la formación de los trabajadores en la prevención de riesgos, en los términos recogidos por la LPRL.

Organización de la prevención. Órganos de participación y representación:

Delegados de Prevención:

a) Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo las funciones previstas en el artículo 36 de la LPRL.

b) Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

c) En el ámbito de la Compañía Trasmediterránea y recogiendo lo expresado en el artículo 35, el número de Delegados de Prevención será de uno por buque, excepto en los buques «Juan J. Sister», «C. de Valencia», «C. de Salamanca», «C. de Sevilla», «C. de Palma», «C. de Badajoz», «C. de S.C. Palma», en que serán dos por cada una de estas unidades.

d) Los Delegados de Prevención únicamente podrán ejercer el disfrute de horas recogido en la legislación vigente dentro del ámbito de su centro de trabajo y para funciones específicas de prevención de riesgos laborales.

Comité de Seguridad y Salud:

a) Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los buques que cuenten con 50 o más trabajadores. Para los que cuenten con menos de 50, se mantendrán las Comisiones de Salud Laboral, constituidas por el Delegado de Prevención y el Capitán, reuniéndose trimestralmente.

b) Comité de Seguridad y Salud: Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Sus funciones serán las recogidas en el artículo 39 de la LPRL.

d) El Comité estará formado por el Delegado de Prevención del buque y el Capitán.

e) Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán de forma obligatoria trimestralmente o con el acuerdo de ambas partes o en su defecto a instancias del Servicio de Prevención. Sus facultades, derechos y funciones serán los previstos en la legislación vigente en cada momento.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

a) Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

b) La composición del mismo será paritaria, estando formada por cinco miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los representantes, delegados de Secciones Sindicales o liberados por acumulación de horas sindicales e igual número por parte de la Dirección de la empresa.

c) El Comité Intercentros contará con un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, elegidos por mayoría entre la totalidad de los miembros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

d) Este Comité se reunirá cada tres meses por acuerdo de ambas partes o a instancias del Servicio de Prevención mediante comunicación escrita al Presidente y copia a la empresa.

e) El Comité Intercentros requerirá a los Comités de Centro de Trabajo que le remitan las actas de las reuniones celebradas.

f) Las partes podrán acudir a las reuniones del Comité Intercentros con asesores, previa petición y aprobación por mayoría del Comité o por el servicio de prevención, los cuales tendrán voz pero no voto en la sesión. La Dirección de la empresa facilitará al mencionado Comité su presencia si así fuera decidido.

g) Los gastos ocasionados como consecuencia de la realización de labores de prevención por el Comité Intercentros correrán por cuenta de la empresa, previa información a la Dirección de la empresa y su rendimiento de cuentas posterior.

h) De todas las reuniones del Comité, se levantará acta por parte del Secretario, de la cual una vez aprobada se dará traslado a todos los centros de trabajo.

Estructuras técnicas de prevención, Servicio de Prevención:

a) La organización técnica de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales se constituirá en servicio de prevención, tal y como recoge la LPRL y su Reglamento específico, dentro de los plazos legales establecidos. Hasta la fecha, la actividad preventiva se realizará de acuerdo con las nuevas orientaciones que recoge la nueva LPRL, las Directivas Comunitarias y todos aquellos Reglamentos emanados de dicha legislación, a través de los profesionales contratados para tal fin por la empresa, ya sean de plantilla o a través de una empresa especializada.

b) Dicho servicio de prevención contará con los medios materiales y humanos necesarios para realizar su función.

c) Las actividades preventivas realizadas por el Servicio de Prevención, y hasta la constitución del mismo, por los profesionales mencionados, se englobarán dentro de las siguientes líneas de actuación:

1. Planificación anual de las actividades preventivas: Plan de Prevención anual.
2. Evaluación inicial y continua de los riesgos laborales.
3. Vigilancia de la salud de los trabajadores.
4. Planes de evacuación y emergencia.

Estas áreas de actuación serán expuestas al Comité de Seguridad y Salud Intercentros, en forma de Plan de Prevención anual y se discutirán en el seno del mismo, antes de su redacción definitiva.

Los miembros de este Comité recibirán previamente la documentación necesaria para el perfecto conocimiento de dicho Plan.

El Servicio de Prevención recogerá todas las ideas, quejas y sugerencias preferentemente canalizadas a través de los Delegados de Prevención, dándose contestación a las mismas en los plazos más breves posibles. Asimismo, se dará cuenta a los Delegados de Prevención de las actuaciones relevantes de este servicio cuando éstas se produzcan, y siempre que se le solicite.

Los trabajos de campo (mediciones, ...) que se realicen en los centros de trabajo como parte de la evaluación de riesgos del mismo, requerirán información escrita de los mismos con anterioridad, con el fin de recoger todos los datos relevantes a este respecto, especialmente de los Delegados de Prevención o de los representantes del Comité de Seguridad y Salud de Centro.

Asimismo, se implantará un mecanismo rápido de comunicación e investigación de los accidentes de trabajo, que requerirá la información exhaustiva por parte del accidentado, si las circunstancias médicas lo permiten, así como de los miembros del Comité de Seguridad y Salud/Delegados de Prevención. Dicha información se transmitirá por la vía más rápida posible al Servicio de Prevención, para que éste se encargue de iniciar la investigación del accidente y coordine los medios necesarios para el pronto establecimiento del accidentado.

Formación: Se impartirá la formación necesaria recogida en el Reglamento que se deriva de la LPRL.

Artículo 52. *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 ParitariaArtículo 53. *Representación del personal.*

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

- a) Comités de buque.
- b) Delegados de buques.
- c) Secciones Sindicales de Flota.
- d) 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:

- 1) El colectivo Jet-Foil.
- 2) Los seis buques tipo Roll-On («Ciudad de Cádiz», «Ciudad de Alicante», «Ciudad de Burgos», «Cala Salada», «Cala Llonga» y «Cala Fustán»).
- 3) 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» 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», «C. de Málaga», personal adscrito al Jet-Foil y personal adscrito a los Fast Ferry («Alcántara» y «Almudaina»), 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 centros de trabajo y la tripulación de los mismos.

B) Delegados de buque: Un miembro por cada uno de los hidrofoils «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 ocho 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 54. *Facultades del Comité Intercentros.*

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

- a) Ser informado por la Dirección de la empresa:

1. 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.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos den a conocer a los socios.

3. 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.

4. 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 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, aun 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 55. *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 trasbordo 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 pondrán 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 56. 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 Salud Laboral 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 Salud Laboral de la empresa con el fin de preparar todos los temas que constituya la competencia de la Comisión de Salud Laboral 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 partes 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 les 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 en 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 57. 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 58. 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 59. 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, incluso aunque éste se produzca por revocación, 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 trasbordados, 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.

e) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 1.000.000 de 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 60. *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:

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

Artículo 61. *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 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 correspon-

dientes. 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 22.429 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. *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.

De 0,22 por 100 en adelante: 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 trasbordados a otro buque. En el supuesto de no ser posible el trasbordo 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 contratará una póliza de accidentes, para 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.*

Se aplicará congelación salarial para los años 1998 y 1999.

Año 2000:

La revisión salarial para el 2000 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 2000.

La compañía garantiza el IPC real que posteriormente fije el Instituto Nacional de Estadística para el año 2000.

La diferencia en exceso que proceda sobre los conceptos retributivos pactados en este Convenio se abonará, con efectos del 1 de enero del 2000, en una sola paga, y dentro de los dos meses siguientes al de la publicación oficial del IPC para el 2000.

Año 2001:

La revisión salarial para el 2001 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 2001.

La compañía garantiza el IPC real que posteriormente fije el Instituto Nacional de Estadística para el año 2001.

La diferencia en exceso que proceda sobre los conceptos retributivos pactados en este Convenio, se abonará, con efectos del 1 de enero del 2001, en una sola paga, y dentro de los dos meses siguientes al de la publicación oficial del IPC para el 2001.

Disposición adicional segunda.

Los Camareros de segunda escalafonados a la firma del Convenio, ascenderán a la categoría de 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 los préstamos de vivienda, ayudas para el estudio, así como al campamento juvenil de verano.

Disposición transitoria.

Con motivo de la derogación de la Ordenanza de 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 empresa y los sindicatos lleguen a un acuerdo para sustanciar dichos vacíos de cobertura.

Disposición final primera.

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 1985, 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.

Disposición final segunda. *Acuerdo de creación de empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa Compañía Trasmediterránea garantiza que se mantendrá el volumen de empleo fijo existente en el momento de la firma del Convenio.

En consecuencia, por cada baja de trabajador fijo que se produzca en la empresa, sea ésta por el motivo que fuese, la empresa procederá a la realización de una nueva contratación fija.

Sin embargo, una vez sea aprobado el Plan de Flota de Compañía Trasmediterránea, las partes firmantes de este Convenio constituirán una comisión de empleo, a fin de estudiar las plantillas adecuadas a las necesidades derivadas de dicho Plan.

Cláusula de garantía de empleo.

Compañía Trasmediterránea garantiza a su personal fijo de plantilla al momento de la firma del presente Convenio, su permanencia en la misma con las condiciones del Convenio Colectivo aplicable en cada momento.

Esta garantía de empleo podrá ser revisada por las partes tanto a la finalización del presente Convenio, como a la finalización del contrato de concesión administrativa de líneas de interés público de fecha 26 de enero de 1998.

El personal fijo afectado por esta garantía tendrá el derecho preferente a mantener su empleo en cualquier buque de la flota de Compañía Trasmediterránea.

En caso de venta total o parcial de la empresa, el comprador se subrogará plenamente en los compromisos de garantía de la presente cláusula a todos los efectos.

TABLA I-1998

Grupo de buques

A	C
C. Valencia.	C. Alicante.
C. Salamanca.	C. Cádiz.
C. Badajoz.	C. Burgos.
C. Sevilla.	Cala Salada.
C. Palma.	Cala Fustán.
C. Málaga.	Cala Llonga.
C. La Laguna.	
V. Agaete.	
C. Zaragoza.	
C. Ceuta.	
Juan J. Sister.	
Las Palmas de G. C.	
S. C. Tenerife.	
Jet-Foil.	
Hidro-Foil.	
Fast Ferry.	

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

TABLA II/A-1998/1999

Categorías	Grupo	A		C		E	
		SP × 14	PGA × 12	SP × 14	PGA × 12	SP × 14	PGA × 12
Capitán	O-1	340.371	58.669	340.371	67.413	340.371	58.669
Jefe de Máquinas	O-2	319.682	51.230	319.682	51.230	319.682	51.230
Primer Oficial de Puente	O-4	247.442	98.282	247.442	112.720	247.442	98.282
Primer Oficial de Máquinas	O-4	247.442	98.282	247.442	112.720	247.442	98.282
Primer Oficial de Radio	O-4	247.442	98.282	247.442	98.282	247.442	98.282
Médico	O-4	247.442	9.018	—	—	—	—
Segundo Oficial de Puente	O-5	214.246	62.123	214.246	76.562	214.246	68.133
Segundo Oficial de Máquinas	O-5	214.246	62.123	214.246	76.562	214.246	68.133
Segundo Oficial de Radio	O-5	214.246	62.123	214.246	62.123	214.246	68.133
Tercer Oficial de Puente con T.S.	O-6	214.246	62.123	214.246	76.562	214.246	68.133
Tercer Oficial de Máquinas con T.S.	O-6	214.246	62.123	214.246	76.562	214.246	68.133
Tercer Oficial de Radio con T.S.	O-6	214.246	62.123	214.246	62.123	214.246	68.133

Categorías	Grupo	A		C		E	
		SP × 14	PGA × 12	SP × 14	PGA × 12	SP × 14	PGA × 12
Tercer Oficial de Puente	O-6	199.086	54.555	199.086	68.994	199.086	60.046
Tercer Oficial de Máquinas	O-6	199.086	54.555	199.086	68.994	199.086	60.046
Tercer Oficial de Radio	O-6	199.086	54.555	199.086	54.555	199.086	60.046
Ayudante Técnico Sanitario	O-6	199.086	—	—	—	—	—
Tercer Oficial de Máquinas Hab.	O-6	170.912	50.375	170.912	64.814	170.912	50.375
Gobernanta	O-7	168.322	—	—	—	—	—
Azafata		117.287	—	—	—	—	—

Tablas salariales 1998.XLS.

TABLA II/B-1998/1999

Salario profesional (14 veces al año)

Categorías	Grupo	A	C	E
Contraamaestre de Cubierta	M-1	156.129	156.129	160.705
Calderero	M-1	156.129	156.129	156.129
Contraamaestre Electricista	M-1	156.129	156.129	156.129
Mayordomo	M-1	156.129	160.705	156.129
Jefe de Cocina	M-1	156.129	—	156.129
Primer Cocinero	M-2	147.639	—	147.639
Gambucero	M-2	147.639	—	147.639
Fontanero	M-2	147.639	147.639	147.639
Segundo Cocinero	M-2	147.639	—	147.639
Encargado de Cámara	M-2	147.639	—	147.639
Encargado de Bar	M-2	147.639	—	147.639
Ropero	M-2	147.639	—	147.639
Engrasador	S-1	141.104	141.104	141.104
Subalterno de segunda	S-2	138.491	138.491	138.491
Marinero preferente	S-3	135.883	135.883	139.802
Camarero de primera	S-3	135.883	139.802	139.802
Marinero	S-4	135.883	135.883	139.802
Ayudante de Cocina	S-4	133.265	—	136.537
Camarero de segunda	S-4	133.265	136.537	136.537
Mozo de Cubierta con cinco trienios	S-5	133.265	133.265	136.537
Mozo de Cubierta	S-5	130.656	130.656	134.576
Marmitón con cuatro trienios	S-5	133.265	137.264	136.537
Marmitón	S-5	130.656	134.576	134.576
Mozo Limpieza	S-5	130.656	—	130.656
Alumnos		64.021	64.021	64.021

Tablas salariales 1998.XLS.

TABLA III-1998/1999

Tabla de valores horas extraordinarias,
según categorías

Categorías	Pesetas
<i>Oficiales</i>	
Primera categoría	1.610
Segunda categoría	1.524
Tercera categoría	1.366
Cuarta categoría	1.267
Quinta categoría	1.095
Sexta categoría con T.S.	1.095
Sexta categoría	991
Séptima categoría	966
<i>Maestranza</i>	
Primera categoría y Azafatas	861
Segunda categoría	841
Tercera categoría	825
<i>Subalternos</i>	
Primera categoría	823
Segunda categoría	793

Categorías	Pesetas
Tercera categoría	782
Cuarta categoría	767
Marinero	782
Quinta categoría	757
Mozo de cubierta con cinco trienios	767
Marmitón con cuatro trienios	767

Tablas salariales 1998.XLS.

TABLA IV-1998/1999

		Pesetas/día
<i>Prima productividad (diario)</i>		
Capitanes y Jefes de Máquinas		1.183
Oficiales		1.125
Resto personal		1.073
		Pesetas
<i>Penalización vacaciones</i>		
Por cada día de exceso		2.311
<i>Trincaje</i>		
Buques de pesaje:		
Hasta 10 metros		272
A partir de 10 metros		546
Buques de carga:		
Hasta 10 metros		272
A partir de 10 metros		548
<i>Prima operatividad (anual)</i>		
Capitanes y Jefes de Máquinas		57.506
Oficiales		54.770
Resto personal		52.488
<i>Gastos de locomoción</i>		
Por kilómetro		33,21
<i>Incentivo M.Y.R.</i>		
Valor del punto		16,65
<i>P.C.C.</i>		
Azafatas (excepto Jet-Foil)		19.293
Primer cocinero de buques «D» y «G»		4.731
<i>Plus Ro-Ro</i>		
Personal de Cubierta y Máquinas (buques de carga)		11.552

	Pesetas/día
<i>Incentivo Rest. (mes emb.)</i>	
Personal de Cámara y Cocina (buques de carga)	11.552
<i>Máquinas de Azar</i>	
Sobrecargo u Oficial Encargado	11.657
Mayordomo	11.074
<i>Quebranto de moneda</i>	
Importe	6.669
<i>Plus Jefe Cabina</i>	
Jet-Foil y Fast Ferry, importe	15.000
<i>Dietas</i>	
Importe dieta	9.918
<i>Plus Mayordomía</i>	
Plus	59.946
Tablas salariales 1998.XLS.	

TABLA V-1998/1999

Jet-Foil			
Cargo	Plus Jet-Foil — Pesetas	Transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Capitán	37.778	22.429	60.207
Jefe de Máquinas	37.778	22.429	60.207
Primer Oficial de Puente	31.265	22.429	53.694
Primer Oficial de Máquinas	31.265	22.429	53.694
Primer Oficial de Radio	31.265	22.429	53.694
Segundo Oficial de Máquinas	27.889	22.429	50.318
Segundo Oficial de Radio	27.889	22.429	50.318
Tercer Oficial de Máquinas	24.514	22.429	46.943
Tercer Oficial Habilit.	21.909	22.429	44.338
Calderetero	17.145	22.429	39.574
Electricista	17.145	22.429	39.574
Pañolero de Máquinas	17.145	22.429	39.574
Marinero	15.103	22.429	37.532
Engrasador	15.103	22.429	37.532
Camarero	14.842	22.429	37.271
Gobernanta	15.103	22.429	37.532
Azafata	25.010	22.429	47.439
Marmitón	14.551	22.429	36.980
Mozo	13.684	22.429	36.113

TABLA VI-1998/1999

Fast Ferry			
Cargo	Plus Fast Ferry — Pesetas	Transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Capitán	52.033	22.429	74.462
Primer Oficial	44.600	22.429	67.029
Contramaestre	37.167	22.429	59.596
Marinero	37.167	22.429	59.596
Jefe de Máquinas	52.033	22.429	74.462
Calderetero	37.167	22.429	59.596
Encargado de Bar	37.167	22.429	59.596
Azafata	37.167	22.429	59.596

Tablas salariales 1998.XLS.

BANCO DE ESPAÑA

29491 *RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 1998, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 21 al 27 de diciembre de 1998, salvo aviso en contrario.*

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	137,00	142,64
Billete pequeño (2)	135,58	142,64
1 marco alemán	82,54	85,94
1 franco francés	24,61	25,63
1 libra esterlina	230,59	240,10
100 liras italianas	8,33	8,68
100 francos belgas y luxemburgueses	400,16	416,66
1 florín holandés	73,24	76,26
1 corona danesa	21,70	22,60
1 libra irlandesa	204,99	213,44
100 escudos portugueses	80,50	83,81
100 dracmas griegas	49,16	51,19
1 dólar canadiense	88,92	92,58
1 franco suizo	101,82	106,02
100 yenes japoneses	119,03	123,94
1 corona sueca	17,14	17,84
1 corona noruega	17,89	18,62
1 marco finlandés	27,15	28,27
1 chelín austriaco	11,73	12,22
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	13,76	15,44

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

Madrid, 18 de diciembre de 1998.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

29492 *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 1998, del Banco de España, por la que mensualmente se hacen públicos los índices de referencia oficiales para los préstamos hipotecarios a tipo variable destinados a la adquisición de vivienda.*

Mensualmente se hacen públicos los índices de referencia oficiales para los préstamos hipotecarios a tipo variable destinados a la adquisición de vivienda [la definición y forma de cálculo de estos índices se recoge en la Circular del Banco de España 5/1994, de 22 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 3 de agosto)].

	Porcentaje
Noviembre 1998:	
1. Tipo medio de los préstamos hipotecarios a más de tres años para adquisición de vivienda libre:	
a) De Bancos	5,176
b) De Cajas	5,440
c) Del conjunto de entidades de crédito	5,296
2. Tipo activo de referencia de las cajas de ahorro	6,375
3. Rendimiento interno en el mercado secundario de la Deuda Pública entre dos y seis años	4,055
4. Tipo interbancario a un año (Mibor)	3,618
Madrid, 16 de diciembre de 1998.—El Director general, Raimundo Poveda Anadón.	