

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**5754** *Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de flota de Compañía Trasmediterránea, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal de flota de la empresa Compañía Trasmediterránea, SA (código de convenio n.º 90005020011981), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2020, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO., SEOMM y STMM-CGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 26 de marzo de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

### CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, SA

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal de flota contratado por Compañía Trasmediterránea, SA, con adscripción a los puestos de trabajo correspondientes a los Grupos Profesionales previstos en el artículo 13, sin perjuicio, de cualesquiera otras fórmulas válidas en Derecho.

Artículo 2. *Vigencia. Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia durante cinco años a contar desde su firma, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá ejercitarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Compañía y a la Autoridad Laboral Competente si el denunciante fuera la Representación Legal de los Trabajadores, y a la mencionada Autoridad y a la Representación Legal de los Trabajadores en el caso de ser la Compañía quien proceda a su denuncia. En ambos casos, la denuncia deberá

formalizarse y comunicarse con una antelación no inferior a tres meses respecto de su fecha de vencimiento.

Ambas partes acuerdan que en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, al término de los cinco años de duración del Convenio Colectivo, habiendo mediado la correspondiente denuncia, éste perderá su vigencia y, en todo caso, en materia de ultraactividad se estará a los efectos que para ella se prevea conforme a la legislación vigente en cada momento

#### Artículo 3. *Exclusión de otros convenios y pactos.*

El presente Convenio sustituye y sucede en su totalidad a todo Convenio Colectivo anterior.

No obstante, las partes acuerdan mantener la vigencia de aquellos pactos preexistentes que resulten de aplicación y no sean contradictorios con el mismo.

#### Artículo 4. *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, una o más de sus disposiciones, las partes deberán reconsiderar si cabe su correspondiente modificación, manteniendo lo pactado o, por el contrario, ha de revisarse el Convenio Colectivo en su conjunto.

En el caso de nulidad parcial que afectara a cualquiera de sus cláusulas, así como si la aplicación del convenio diera lugar a reclamaciones, demandas o controversias, que obligaran a una aplicación de sus contenidos distinta de la pactada entre las partes, o cuyos efectos no fueran los expresamente previstos por ellas, especialmente en cuanto al equilibrio económico que supone el conjunto de lo pactado, las partes deberán analizar la repercusión de tal hecho a los efectos de determinar si debiera conllevar la revisión de la totalidad del texto en orden a restablecer la compensación entre derechos y obligaciones armonizada de buena fe a través del contenido del presente texto.

Tal valoración se efectuará a través de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 49 del presente Convenio, la cual deberá emitir informe motivado en un plazo máximo de 15 días en el que se analicen las consecuencias derivadas de la nueva situación.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, tras sometimiento a procedimiento de mediación previa conforme al V ASEC, la cuestión podrá someterse al orden jurisdiccional competente por cualesquiera de las partes.

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 los apartados 3 y 4 del presente artículo.

#### Artículo 5. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, 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, todo ello con la salvedad de lo dispuesto en el párrafo final del presente artículo

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 contenidas en disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos,

siempre que estén determinadas dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Los trabajadores que, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, tengan reconocida a título individual alguna condición personal más beneficiosa, la mantendrán como garantía «ad personam» en los términos y condiciones que se hubieran establecido en el momento de su concesión o constitución.

## CAPÍTULO II

### Condiciones laborales

#### Sección 1.<sup>a</sup> Tiempo de trabajo

##### Artículo 6. *Jornada Laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual de trabajo será de 1.824 horas, en proyección diaria de 8 horas de jornada ordinaria, a realizar en los periodos de embarque de la persona trabajadora.

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

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.

Para el descanso entre jornadas, se estará a lo previsto en el Real Decreto de jornadas especiales de trabajo en la mar y en el Estatuto de los Trabajadores. Este será al menos de ocho horas ininterrumpidas, considerándose que la persona trabajadora ha podido disfrutar del descanso normal reglamentario cuando entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, exista un periodo de al menos ocho horas de descanso ininterrumpido.

Para todas las personas trabajadoras que durante sus diferentes periodos de embarque no le sean asignadas guardias de mar, los descansos entre jornadas se podrán flexibilizar cuando existan razones operativas y/o de itinerarios de los buques, de manera que dichos descansos se disfrutarán en dos periodos, uno de los cuales deberá ser, al menos, de seis horas ininterrumpidas. En este supuesto, el intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas.

##### Artículo 7. *Cuadro 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.

Dadas las características especiales del Cargo de Capitán, el mismo no estará incluido dentro del cuadro de distribución de trabajos a bordo, salvo en embarcaciones de alta velocidad.

Artículo 8. *Vacaciones, descansos y coeficiente de vacaciones/descansos.*

1. Vacaciones.

El periodo de vacaciones será de 30 días naturales al año. El régimen de devengo y disfrute de las mismas obedece a las especiales condiciones en las que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, disfrutándose la parte proporcional correspondiente de vacaciones generadas en cada embarque, a la finalización del mismo.

Las vacaciones comenzarán a computarse desde el día siguiente al del desembarque de la persona trabajadora.

2. Descansos.

Como consecuencia de los días de descanso semanales y las fiestas legalmente previstas no disfrutadas, dada la permanencia a bordo de las personas trabajadoras durante cada día de la semana laboral, su compensación se efectuará en tiempo de descanso acumulado a los periodos de vacaciones disfrutados por los trabajadores tras cada desembarque.

3. Régimen compensatorio de vacaciones y descansos.

Para el cálculo de los días correspondientes a vacaciones y descansos compensatorios generados en cada periodo de embarque, se aplicará conjuntamente el coeficiente de 0,62 días por cada día de embarque.

Se devengarán vacaciones y descansos en las siguientes situaciones: embarcado, comisión de servicio embarcado, a órdenes fuera del domicilio pendiente de embarque. En las situaciones de bajas por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común, se devengarán vacaciones. Asimismo, devengarán vacaciones y descansos las actividades sindicales.

En todo caso, los periodos de embarque serán de 60 días, con una variación de +/- 5 días.

Los periodos de vacaciones, no se interrumpirán en ningún caso. No obstante, en el caso de concurrir causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de la persona trabajadora antes de finalizar su periodo de vacaciones, se estará al Protocolo acordado al respecto.

La Empresa está obligada al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones pactado en este Convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente, salvo en supuestos de despido disciplinario.

Se establece la cantidad indisponible de 35 euros diarios por cada día de retraso en la concesión de las vacaciones a partir de los siguientes días:

A partir del día 66 (inclusive) del periodo de embarque, entendiéndose que, de sobrepasarse los 65 días de embarque, esta cantidad se cobraría desde el día 61 (inclusive).

Artículo 9. *Prolongación de jornada, horas extraordinarias y cómputo de las mismas.*

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción del artículo 35.2 del mismo para aquellos Buques inscritos en el Registro Especial Canario, en virtud de la excepcionalidad prevista en el apartado 8 de la disposición adicional decimosexta del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, así como la norma sobre regulación de jornadas especiales de trabajo y resto de normativa sectorial específica.

Las horas extraordinarias se clasifican del siguiente modo:

1. Horas Extraordinarias Obligatorias (prolongación de jornada).

Con el fin de garantizar la operatividad de los centros de trabajo, teniendo en cuenta las especialidades del trabajo en el mar, se establece que la realización de las primeras 68 horas extraordinarias mensuales será obligatoria, con respeto a los límites previstos en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 marzo.

Igualmente serán consideradas horas de realización obligatorias aquellas previstas en el Ordenamiento relativo al Trabajo en el Mar (Real Decreto 1561/1995 y Real Decreto 285/2002, de 22 marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en el mar), con independencia de como resulten compensadas conforme a lo previsto en este Convenio.

Para compensar hasta 68 horas extra mensuales, se fija una retribución de igual importe cada mes correspondiente a este exceso de jornada de hasta cuatro horas extraordinarias diarias, que el trabajador se compromete a realizar, de acuerdo con las cuantías recogidas en Anexo I. Estos importes tienen la naturaleza de compensación económica de dichas horas extraordinarias y han sido calculados con un importe superior al valor de la hora ordinaria, dada su obligatoriedad para el trabajador. Este concepto se denominará «Complemento de Prolongación de Jornada» y se devengará y abonará de forma proporcional al tiempo de embarque efectivo en el mes natural correspondiente.

La obligatoriedad de estas horas desaparecerá en los supuestos de huelga planteada de conformidad con la legalidad vigente.

2. Horas Extraordinarias voluntarias de cómputo directo.

Cuando se excedan las referidas 68 horas mensuales dentro de cada mes natural de embarque efectivo, y salvo en los supuestos obligatorios previstos en este artículo, las horas extraordinarias denominadas «de cómputo directo» tendrán carácter de libre aceptación por el trabajador.

Además de las anteriores, cuando excepcionalmente se exceda la realización de cuatro horas extraordinarias diarias, el exceso será considerada como hora extraordinaria de cómputo directo, con independencia que exista remanente de las horas extraordinarias obligado cumplimiento del apartado anterior.

El valor de la hora extraordinaria en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria y la fórmula de cálculo y abono de cada hora extra de cómputo directo, será la siguiente: Salario Profesional anual más Plus operatividad y actividad anual, dividido entre la jornada anual.

Para aquellos trabajadores que vengán percibiendo el complemento personal que se pactó en el Convenio Colectivo de 1.998, así como los complementos personales de adecuación de convenio que se devengan a raíz del Convenio de 2015, dichos complementos serán tenidos en cuenta para el cálculo del valor de su hora extraordinaria.

En aras a favorecer el tiempo de descanso de los trabajadores, la compensación de estas horas extraordinarias se realizará, a opción del trabajador, preferentemente en días equivalentes de descanso compensatorio. En dicho caso, por cada 8 horas extraordinarias de cómputo directo realizadas, corresponderá un día de descanso.

3. Horas Extraordinarias por interrupción del descanso.

De conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del art. 6 –flexibilidad del periodo reglamentario mínimo de descansos en dos periodos–, del presente Convenio en aplicación a lo dispuesto en el apartado c) del artículo 17.2 del Real Decreto de Jornadas Especiales, se acuerda que, cuando las necesidades de los itinerarios y horarios de Línea lo precisen o cuando se produzcan circunstancias insalvables o imprevisibles, a

las personas trabajadoras no sujetas a guardia de mar, se le podrá distribuir las horas de descanso en dos períodos, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas.

En tal caso, aquellas horas extraordinarias que se realicen entre el descanso mínimo de seis horas y las ocho horas de normal descanso, se abonarán a valor de hora extraordinaria de cómputo directo, no computándose en la bolsa de prolongación de jornada de las 68 horas mensuales obligatorias de prolongación de jornada.

No obstante, en aras a favorecer el tiempo de descanso de los trabajadores, su compensación económica podrá ser sustituida por tiempos equivalentes de descansos, a opción del trabajador.

#### 4. Cómputo de las horas extraordinarias.

El cómputo y abono económico de todas las horas extraordinarias de este artículo se realizará por hora completa efectivamente trabajada o por fracción de hora efectivamente trabajada, redondeando a las siguientes fracciones de acuerdo con estos tramos:

- 1 a 20 minutos: Un tercio de hora.
- 21 a 40 minutos: Dos tercios de hora.
- 41 a 60 minutos: Una hora completa.

No obstante lo anterior, a efectos del cómputo de horas extraordinarias por interrupción del descanso, se computará como hora completa la fracción o primera hora de trabajo efectivo dedicada a aquellos trabajos realizados tras la conclusión de la jornada diaria y el inicio de la siguiente jornada, que impidan el disfrute del descanso reglamentario entre jornadas o, en su caso, la primera interrupción del citado descanso entre jornadas.

En ningún caso tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas en:

- Relevo de guardias de navegación durante las horas de comida, training de tripulantes, cambios de turno y cambios de categoría.
- Cualquier trabajo necesario en relación con la Sanidad, Policía, o regulaciones de aduanas.
- Cualquier servicio asignado en casos de emergencia que afecten a la seguridad del buque, tripulación, pasajeros, carga, combustible, provisiones, pertrechos u otros equipos, o lo relativo al mantenimiento del orden, del cual el Capitán es el responsable máximo con facultades decisorias.
- El trabajo realizado para el salvamento de otros buques, vidas o cargamentos o para realizar prácticas de incendios, botes salvavidas u otra emergencia.

#### Artículo 10. *Permisos.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar y disfrutar de permisos por los motivos y por el tiempo que a continuación se relacionan:

1. Permisos por motivos de índole familiar.
  - A. Matrimonio: 20 días naturales.
  - B. Matrimonio de hijo o hija: 5 días naturales.
  - C. Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente habitual, familiares de primer grado de consanguinidad y hermanos/as de la persona trabajadora embarcada: de 5 a 15 días naturales.
  - D. Fallecimiento o enfermedad grave de padres y madres, hijos/as o hermanos/as políticos: de 2 a 8 días naturales.
  - E. Traslado de domicilio habitual: 5 días naturales.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de los permisos correrán por cuenta de la persona trabajadora, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge o conviviente habitual, familiares de primer grado de consanguinidad y hermanos/as.

Ninguno de los permisos descritos en este apartado será acumulado a las vacaciones, a excepción del permiso de matrimonio.

Las personas trabajadoras que disfruten de los permisos previstos en este apartado percibirán el 100% de su salario profesional y, en su caso, los complementos *ad personam* que correspondan.

Los permisos de este apartado, empezarán a contar desde el día siguiente al del desembarco.

2. Permisos para asistir a cursos de formación específica y vinculada a la actividad de la Compañía y exámenes:

A. Formaciones Oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

- Antigüedad mínima: 2 años.
- Duración: la correspondiente a la formación.
- Número de veces: retribuida, una sola vez.
- Vinculación a la Empresa: 2 años desde la terminación de la formación.

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

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

B. Formaciones de perfeccionamiento y capacitación profesional solicitados y gestionados por las personas trabajadoras y relativos a las necesidades y tráfico de la Empresa:

- Antigüedad mínima: 2 años.
- Duración: la correspondiente a la formación.
- Número de veces retribuida: una sola vez.
- Vinculación a la Empresa: 1 año.

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

Las personas trabajadoras que disfruten de las formaciones descritas en este apartado percibirán el 100% de su salario profesional. Las personas trabajadoras que tuvieran que integrarse a cualquiera de las formaciones durante sus vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, y una vez finalizado el curso continuará el disfrute de las mismas.

En todos estos permisos se seguirá un orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. La Empresa atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes.

C. Formaciones de carácter obligatorio complementarias a los títulos profesionales y formaciones de perfeccionamiento y capacitación profesional de las personas trabajadoras, adecuados a las necesidades y tráfico de la Empresa:

Para las personas trabajadoras que tengan que realizar alguno de estas formaciones durante su período de vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, y una vez finalizado la formación seguirá el disfrute de las mismas, no devengando vacaciones en esta circunstancia.

Devengará vacaciones la realización de formaciones durante el periodo de embarque.

3. Permiso para asuntos propios.

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

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

4. Permiso 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, permiso con medio sueldo, hasta un plazo no superior a 60 días. Nunca podrá solicitarse este permiso más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 11. *Excedencias.*

En esta materia se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

1. Excedencia voluntaria.

Podrá solicitarla toda persona trabajadora 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 cuatro meses, renovable de año en año, hasta un máximo de cinco.

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

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria, 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 Grupo Profesional y nivel profesional.

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 y cumplimiento de un deber público.

En los casos de cargo público o sindical, a nivel directivo de un Sindicato legalmente establecido, la Excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que la 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 30 días siguientes al cese en su cargo político o sindical. En caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días siguientes, perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos, adopción o acogimiento.

El nacimiento, adopción o acogimiento da derecho a cualquiera de los cónyuges o convivientes a disfrutar de excedencias por un período máximo de 3 años prorrogable de año en año, a contar desde la fecha nacimiento o, en su caso, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos nacimientos darán derecho a

nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

Quien 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 nacimiento, adopción o acogimiento sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la Empresa.

#### 4. Excedencia por cuidado de familiares.

Podrán solicitar la excedencia por cuidado de familiares, por un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida

Agotado el plazo de excedencia por cuidado de familiares sin solicitar el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la Empresa.

#### 5. Excedencia especial por matrimonio.

Podrá solicitarla toda persona trabajadora que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la Empresa.

La persona trabajadora que se encontrase disfrutando de este tipo de excedencia, podrá solicitar el reingreso en la Compañía aun cuando hubieran transcurrido más de 5 años y menos de 10, en caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge, separación legal o divorcio.

### *Sección 2.ª Organización del trabajo*

#### *Artículo 12. Comisión de servicio y personal de mar en tierra.*

##### 1. Comisión de servicio.

Se entiende por Comisión de Servicio la misión profesional a realizar por cualquier persona trabajadora por orden de la Empresa, en cualquier lugar y circunstancia.

La situación de comisión de servicio podrá ser tanto en destino de embarcado como en destino en tierra.

A. Será considerada comisión de servicio en tierra la situación en la que la persona trabajadora sea destinada, excepcionalmente, a prestar un servicio en un centro de trabajo de tierra.

La naturaleza de los servicios que justifique la situación de comisión de servicio en tierra deberá ser:

- Gestión náutica y aplicación y gestión de normativa marítima.
- Gestión de personal de mar.
- Operaciones portuarias.

El personal destinado en esta situación estará sujeto a descanso semanal y disfrute de vacaciones en el mismo régimen que los trabajadores de tierra.

La situación de comisión de servicio será de carácter temporal.

B. La situación de comisión de servicio con destino de embarcado o en mar comprenderá cualquier destino que reciba la persona trabajadora en cualquier buque distinto de su centro de adscripción, de propiedad de la Compañía o que ésta tenga en explotación o gestión.

C. 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, la persona trabajadora percibirá las retribuciones previstas para la misma, así como las dietas y gastos de locomoción que se fijan en este Convenio.

D. Tendrá tratamiento de Comisión de Servicio la situación «a órdenes en el domicilio pendiente de embarque» cuando de manera consecutiva se permanezca en esta situación más de 30 días, percibiendo desde el día 31 las retribuciones como personal embarcado, tomando como referencia su último buque de procedencia.

#### Artículo 13. *Clasificación profesional. Grupos Profesionales.*

Los grupos profesionales en los que se estructuran los puestos de trabajo a los que resulta de aplicación el presente Convenio, son los siguientes:

Grupo y nivel		Cubierta	Máquina	Cámara	Fonda
1. Capitanes y Jefes.	Nivel A.	Capitán/a.	Jefe/a Máquinas.		
2. Oficiales.	Nivel A.	Primer/a Oficial de Cubierta.	Primer/a Oficial de Máquinas.		
	Nivel B.	Segundo/a Oficial de Cubierta.	Segundo/a Oficial de Máquinas y E.T.O.		
	Nivel C.	Tercer/a Oficial de Cubierta.	Tercera/a Oficial de Máquinas.		
3. Maestranza.	Nivel A.	Contraamaestre.	Calderetero/a.	Mayordomo/a.	Jefe/a de Cocina.
			Electricista.	Mayordomo/a Cocinero	
	Nivel B.		Fontanero/a.	Azafato/a.	
			Mecánico/a.	Encargado/a.	Cocinero.
			Gambucero/a.		
4. Especialistas.	Nivel B.	Marinero/a de Primera.		Camarero/a	Ayudante de Cocina

Los trabajos adscritos a los respectivos grupos profesionales podrán desempeñarse indistintamente dentro del mismo ámbito funcional, en función de las necesidades de la Compañía y limitado por la titulación y capacitación profesional. La retribución en cualquiera de los puestos y niveles del grupo profesional serán los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado, o al de escalafón, en caso de desempeñar un trabajo de nivel inferior dentro del Grupo Profesional.

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

#### Artículo 14. *Escalafones.*

La Empresa confeccionará el escalafón de su personal fijo, por grupos profesionales ordenados por niveles y, dentro de éstos, por antigüedad. En el escalafón se harán constar los siguientes datos: nombre y apellidos del interesado, año de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, grupo profesional, nivel, antigüedad en el mismo, 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, los estadillos mensuales de alteración del mismo, a efectos de su actualización.

Una vez publicado el escalafón, y conocido por la persona trabajadora, ésta 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 15. *Principio de unidad de empresa y flota.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, por lo que corresponderá a la misma la determinación del buque donde sea destinado la persona trabajadora, pudiendo ser trasbordado éste a cualquiera otro buque propiedad de la naviera o que ésta tenga en explotación o gestión, atendiendo a los siguientes criterios:

- Elección de la Empresa.
- Voluntariedad.
- Antigüedad en la Compañía.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad para no ser trasbordados del Buque donde ejercen sus funciones representativas.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

1. La empresa tendrá la facultad de establecer los siguientes periodos de prueba para todo el personal de nuevo ingreso que, en su caso, se reflejarán en el contrato:

- a) Titulados: 3 meses.
- b) Resto de categorías: 45 días.

Durante el período de prueba, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo, comunicándoselo a la otra parte con un plazo de antelación de 72 horas.

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 a la persona trabajadora por el Capitán dentro del plazo estipulado, que se indica en el párrafo anterior de este artículo.

3. En todos los casos de rescisión de Contrato por fin de período de prueba por parte de la persona trabajadora, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

Artículo 17. *Manutención.*

La alimentación de las tripulaciones se ajustará a la normativa vigente en esta materia.

Se servirán a bordo de los buques convencionales comidas extraordinarias los días 1 de mayo, 16 de julio, 24, 25 y 31 de diciembre.

Se proveerá de frigoríficos y microondas en las embarcaciones de alta velocidad.

Este artículo no es aplicable a los buques donde las personas trabajadoras perciben dietas en concepto de manutención.

Artículo 18. *Habitabilidad.*

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 y se transmitirá y reflejara en las actas de seguridad que se mantengan a bordo de los buques.

La Empresa procurará que las nuevas unidades 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.

El personal amparado en este Convenio tendrá derecho preferente a disfrutar de camarote individual, cuando ello sea posible.

La tripulación dispondrá a bordo de una sala de esparcimiento, dotada de su correspondiente equipo de televisión, música y frigoríficos.

Por cuenta de la Empresa se proveerá a los buques, cuando sea técnicamente posible, 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 808 euros para los buques con más de 50 tripulantes y 606 euros 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.

Las personas trabajadoras embarcadas que, con previa autorización del Mando, utilicen los bares del buque, disfrutarán de un 60% de descuento en la consumición.

#### Artículo 19. *Ropa y servicio de lavandería.*

La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa, ateniéndose a lo establecido en las Normas de Seguridad y Salud Laboral.

El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de Fonda correrá a cargo de la Empresa.

#### Artículo 20. *Carga, descarga y manipulación de mercancías.*

Todas las operaciones de sujeción y suelta de la carga son función del personal de Cubierta.

#### Artículo 21. *Régimen disciplinario.*

En esta materia se estará a lo regulado por el Laudo Arbitral para el Sector de Marina Mercante.

#### Artículo 22. *Alumnos.*

La Compañía, a través de los Oficiales a bordo, 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.

Aquellos de entre el alumnado que estén adscritos a centros formativos oficiales, recibirán una cantidad al objeto de compensación de gastos por mes de embarque.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 23. *Retribuciones.*

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

Los conceptos retributivos para cada Grupo Profesional y sus niveles serán los que a continuación se desarrollan:

- Salario Profesional.
- Plus de Operatividad y Actividad.
- Complemento prolongación de jornada.
- Plus Transporte.

##### 1. Salario profesional.

Es la percepción que recibirá la persona trabajadora en base a su adscripción a un grupo profesional y nivel, abonándose en 12 mensualidades (o tiempo proporcional que corresponda) incluyendo prorrateo de pagas extraordinarias, cuya cuantía se refleja en

tablas, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda para el personal allí señalado.

2. Plus de Operatividad y Actividad.

Mediante este concepto salarial se compensa la distribución irregular de la jornada y la disponibilidad del trabajador ante las necesidades de organización de la empresa para garantizar la operatividad y mantenimiento de los buques.

Compensa asimismo todos aquellos trabajos derivados del propio cargo que el trabajador realice a bordo durante el periodo de embarque (trincaje, mantenimiento, reparaciones, porcentajes de ventas en restauración, EAV)

El abono de este concepto salarial se efectuará en 12 meses.

3. Complemento de Prolongación de Jornada.

Por medio del presente concepto se viene a compensar las "Horas extraordinarias obligatorias (prolongación de jornada)" conforme a lo regulado en el artículo 9.1, devengándose y abonándose de forma proporcional al tiempo de embarque efectivo en el mes natural correspondiente.

4. Plus Transporte.

Es la cantidad que percibe el personal de todos aquellos buques que tengan la consideración de "embarcaciones de alta velocidad", así como las personas trabajadoras en situación de Comisión de Servicio, como compensación de los gastos que les ocasiona su desplazamiento diario al centro o lugar de trabajo. No se percibirá durante el periodo de vacaciones. Lo percibirán, igualmente los Delegados de las Secciones Sindicales.

Artículo 24. *Quebranto de moneda.*

En los buques de pasaje en servicio, en los que exista cuenta de Mayordomía, se abonará la cantidad de 59,33 euros 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/as de Cabina de aquellas embarcaciones que tengan la consideración de "embarcaciones de alta velocidad".

Artículo 25. *Dietas y gastos de locomoción.*

La empresa abonará, por ambos conceptos conjuntamente, la cantidad de 0,23€ por kilómetro recorrido dentro de la Península, siguiendo la red de carreteras nacional del Estado, y en casos excepcionales, previa justificación y autorización por parte de la Empresa, el valor del billete.

Los desplazamientos desde las Islas a la Península y viceversa, se efectuarán en avión. Una vez llegado al aeropuerto correspondiente el tripulante, se abonará, igualmente a razón de 0,23€ 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 las dietas según tablas que se reflejan en el anexo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a estudiar un régimen sustitutivo al anterior en caso de que se dispusiera de medios de transporte más directos e idóneos alternativos al pago del kilometraje establecido anteriormente.

Siempre que se den las circunstancias y fuera necesario y la empresa no facilite a la persona trabajadora el alojamiento o manutención, se abonará a la persona trabajadora una media dieta de manutención por comida principal, y en caso de pernocta, hasta una dieta de alojamiento, salvo aquellos casos debidamente justificados y previamente autorizados por la empresa.

Los desplazamientos para embarcar que se realicen en buques de la Compañía se efectuarán en camarote individual.

La fecha efectiva de embarque o desembarque de la persona trabajadora será la de llegada o salida de a bordo.

Los importes correspondientes a la dieta de manutención y a la dieta de alojamiento figuran en las Tablas Anexas al presente Convenio.

#### Artículo 26. *Buques en reparación.*

Cuando un buque que se encuentre en reparación y 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 manutención en tierra. Asimismo, la Empresa procurará alojamiento.

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 media dieta para que pueda sustituir por su cuenta la carencia de estos servicios.

Cuando, como consecuencia de lo que antecede, la persona trabajadora deba efectuar alguna de las comidas principales en tierra, percibirá la media dieta correspondiente a dicha comida.

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 las personas trabajadoras, con indicación de las horas en que se prevé que el agua va a estar cortada.

La media dieta que percibirán personas trabajadoras afectadas tiene como finalidad que pueda hacerse uso de los servicios de higiene en tierra.

Se considera tripulación afectada aquella que termina 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. Esta tripulación será la que tendrá derecho a percibir la media dieta.

La persona trabajadora 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.

La Compañía habilitará provisionalmente los camarotes más idóneos para que puedan ser utilizados en sus descansos por las personas trabajadoras durante la realización de los trabajos de la reparación.

Cuando un buque cambie de zona, o se dirija a astilleros, la Empresa autorizará el transporte en vehículos a la tripulación que lo solicite.

## CAPÍTULO IV

### Beneficios sociales

#### Artículo 27. *Mejoras sociales.*

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

- Por matrimonio de la persona trabajadora: 467,95 euros
- Por nacimiento de hijo/a de persona trabajadora: 211,25 euros
- Por defunción de familiares primer grado de consanguinidad en línea directa como por el cónyuge: 212,18 euros

- Por defunción de padres políticos que convivan con la persona trabajadora: 180,35 euros
- Por defunción de la persona trabajadora: 5.843,37 euros
- Invalidez permanente total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la empresa, e invalidez absoluta para todo trabajo:
  - Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales: 14.162,87 euros.
  - Maestranza y Especialistas: 8.768,25 euros.

Artículo 28. *Incapacidad temporal.*

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral la persona trabajadora percibirá de la Empresa, como complemento, la diferencia entre lo que perciben como prestación de la Seguridad Social y hasta el 95% de su base reguladora de la Seguridad Social, siempre según la siguiente escala:

- Del día 1-20 de IT: La persona trabajadora percibirá el equivalente al 75% de la base reguladora de la prestación a cargo de la Empresa.
- Del 21- 90 de IT: La persona trabajadora percibirá el equivalente al 85% de la base reguladora de la prestación a cargo de la Empresa.
- Del 91 hasta la fecha en la cual tenga derecho a la prestación de IT: La persona trabajadora percibirá el equivalente al 95% de la base reguladora de la prestación a cargo de la Empresa.

Ambas partes acuerdan poner en práctica esta medida durante el primer año de vigencia del Convenio. A la finalización del primer año de vigencia del presente Convenio y con periodicidad anual durante la misma, la representación de la empresa y las secciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, constituirán una Comisión de Absentismo que se reunirá durante el mes de diciembre de cada año, para la adaptación de esta medida a la evolución del porcentaje de absentismo, comprometiéndose ambas partes a la búsqueda e implantación de instrumentos que lo posibiliten. En cualquier caso, en cada una de las reuniones previstas; en el supuesto de que el porcentaje de absentismo en términos anuales descienda al 6% o en un porcentaje inferior a este, se procederá a complementar las incapacidades de IT al 100% para cada una de las escalas referenciadas por espacio de un año y hasta la siguiente reunión de la comisión en la que se volverán a analizar los porcentajes de absentismo existentes en la empresa. Si superase dicho porcentaje se seguirá aplicando la escala prevista.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las personas trabajadoras percibirán de la Empresa, a partir del primer día de la baja, y como complemento, la diferencia entre lo que perciben como prestación de la Seguridad Social y el 100% de su base reguladora de la Seguridad Social.

Para el cálculo del complemento a cargo de la Empresa en aquellas situaciones que la base reguladora de la Seguridad Social fuera inferior a la cuantía resultante del siguiente cálculo:

$$\frac{40\% BCE + 60\% BCV}{100}$$

BCE: base de cotización de 60 días de embarque  
BCV: base de cotización de 40 días de vacaciones

Se tomará como referencia en dichas circunstancias el resultado que de esta fórmula resulte para la determinación de la cuantía a complementar por parte de la Empresa conforme a la escala descrita durante la situación que subsista la IT.

En los casos en que las personas trabajadoras 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 29. Suspensión del contrato de la madre biológica por nacimiento y/o riesgo durante el embarazo y suspensión del contrato del otro progenitor.*

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

Las tripulantes embarcadas en buques rápidos que se encuentren en estado de gestación no podrán permanecer embarcadas desde el inicio de su embarazo, lo cual deberán comunicar a la Empresa en cuanto tengan conocimiento de ello.

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 o, en su caso, tramitar el pertinente expediente de suspensión del contrato por Riesgo durante el Embarazo.

La hora diaria de lactancia que prevé el artículo 37 del citado Estatuto, podrá ser acumulada en jornadas completas y sin solución de continuidad una vez finalice el periodo de descanso obligatorio o cuando se produzca la primera interrupción si este se prolongara.

En ambas circunstancias, a este personal le será de aplicación el artículo 26 (Protección a la Maternidad) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores para la Suspensión del contrato de Trabajo del otro progenitor.

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

*Artículo 30. 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. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75% sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención.

Se aplicará la tarifa comercial más baja siempre y cuando esté dentro de los límites fijados por la Agencia Tributaria

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%.

Las condiciones descritas en los dos párrafos anteriores, salvo impuestos, serán aplicadas a todo el personal que cause baja por invalidez, jubilación, o cualquier otra situación equivalente, fuera de temporada alta y sujeto a disponibilidad, y a su cónyuge o conviviente habitual, así como al cónyuge o conviviente sobreviviente.

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

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

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

A los empleados, jubilados y situaciones equivalentes, 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% de la manutención a precio de tarifa, sin limitación de fechas ni edad.

Las peticiones de todas estas bonificaciones para los familiares de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora bastará con la presentación de la tarjeta de identidad.

Habrà una bonificación del 60% para las consumiciones efectuadas en cualquier bar del buque, incluidas las embarcaciones rápidas, para las personas trabajadoras y sus familiares.

#### Artículo 31. *Familiar acompañante.*

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

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

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

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos menores de 8 años en viajes superiores a 3 días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El Capitán/a, de acuerdo con las circunstancias, y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque, en el que siempre dará preferencia, dentro del año, la persona trabajadora que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo período. Igualmente, y en el supuesto de que, cubierto el límite, una persona trabajadora solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a 6 meses.

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

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

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos de la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora la que acompaña.

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

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

Artículo 32. *Premios de vinculación.*

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

- A toda persona trabajadora que cumpla veinticinco años de servicio activo en Compañía Trasmediterránea, S.A. 619,07 euros.
- A toda persona trabajadora que cumpla treinta años de servicio activo en Compañía Trasmediterránea, S.A. 1.108,49 euros.

Artículo 33. *Gastos por fallecimiento.*

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

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

Artículo 34. *Anticipos a cuenta.*

El personal con antigüedad mínima de un año, podrá solicitar la concesión de anticipos a cuenta de su salario, que no devengarán interés alguno, por importe no superior a dos mensualidades del salario profesional más complemento personal.

Su reintegro deberá hacerse distribuyendo el importe en 12 plazos mensuales, que se descontarán de las mensualidades de salario correspondientes.

Artículo 35. *Préstamos especiales.*

La Dirección de la Compañía podrá conceder a las personas trabajadoras, en casos de especial significación y con criterios de excepcionalidad, préstamos por un importe de hasta 7.479 euros.

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% del Salario Profesional.

Artículo 36. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente, Parcial o Total, para su trabajo habitual tendrá preferencia para cubrir destinos, siempre que exista vacante y demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño.

Artículo 37. *Artículos para venta en tiendas.*

A criterio de la Empresa, el personal de la flota podrá adquirir, a precio de coste, aquellos artículos de promoción de la Compañía que, depositados en sus almacenes, están destinados para su venta en las tiendas.

Igualmente, el personal de flota podrá adquirir los citados artículos en las tiendas de los buques, al mismo precio de coste.

**Artículo 38. Pérdida de equipaje.**

La Empresa indemnizará a la persona trabajadora embarcada en concepto de pérdida de equipaje, en caso de accidente o siniestro del buque, con la cantidad y en las condiciones previstas en las pólizas suscritas al efecto.

Cuando el accidente o siniestro sea imputable a negligencia o impericia de alguna persona trabajadora, ésta dejará de percibir dicha indemnización.

**Artículo 39. Entrepot.**

El entrepot será adquirido por la Empresa y repartido a la tripulación por la persona que designe el/la Capitán/a. Su coste será abonado directamente por la persona trabajadora, 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 40. Seguro de Accidentes.**

El personal de Flota tendrá un Seguro de Accidentes. Las situaciones y cuantías de las Indemnizaciones serán las suscritas con las Compañías aseguradoras correspondientes, manteniendo las condiciones contratadas actualmente en vigor.

**Artículo 41. Jubilación anticipada.**

El personal podrá jubilarse anticipadamente teniendo derecho a percibir las siguientes cantidades, según su edad y grupo/nivel profesional.

		Euros
55 años	Capitanes, Jefes y Oficiales.	16.731,61
	Maestranza y Especialistas	14.723,82
56 y 57 años	Capitanes, Jefes y Oficiales.	12.046,76
	Maestranza y Especialistas	10.708,23
58 y 59 años	Capitanes, Jefes y Oficiales.	9.369,70
	Maestranza y Especialistas.	8.700,44

Las personas trabajadoras que, teniendo 60 o más años de edad, no tengan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones de la Seguridad Social, tendrán derecho a un tanto alzado de 4.684,85 euros, cualquiera que sea su Grupo/nivel profesional, si optan por jubilarse.

Estas cantidades se ajustarán a los años de cumplimiento de la edad.

Con independencia de cuanto antecede, el personal que se jubile anticipadamente percibirá, además, las cantidades a que hace referencia la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio.

**Artículo 42. Jubilación forzosa y promoción del empleo estable.**

Conscientes ambas partes firmantes del presente convenio de las modificaciones del entorno laboral y el avance de las competencias técnicas en el sector de la marina mercante, las mismas derivan en la necesidad de aplicar una política de empleo de calidad, destinada al desarrollo de las competencias y capacitación de los trabajadores, con el objetivo de la adaptación constante a las necesidades del negocio, la mejora de la productividad y estabilidad del empleo a largo plazo.

Es por ello que, al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un/a nuevo/a trabajador/a.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

El presente precepto de jubilación obligatoria entrará en vigor a partir del segundo año de vigencia del Convenio.

## CAPÍTULO V

### Salud laboral

#### Artículo 43. *Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de tal deber de protección, Compañía Trasmediterránea garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la normativa vigente.

La política preventiva desarrollada por Compañía Trasmediterránea, S.A. se basará en las siguientes actuaciones:

- Planificar la acción preventiva a partir de la evaluación de riesgos.
- Adecuar y adaptar los equipos de trabajo a las personas.
- Proporcionar los Equipos de Protección Individual necesarios.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y las medidas y acciones preventivas adoptadas.
- Consultar a los trabajadores en los aspectos que afecten a su seguridad y salud.
- Garantizar la formación de los trabajadores en materia preventiva.
- Establecer las medidas de emergencia necesarias.
- Adoptar las medidas necesarias ante una situación de riesgo grave e inminente.
- Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.
- Elaborar y conservar la documentación necesaria conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Coordinar las actividades preventivas de las diferentes empresas presentes en los centros de trabajo.
- Proteger especialmente a los colectivos especiales: trabajadores especialmente sensibles, menores de edad y embarazadas.

Para llevar a cabo esta actividad la Dirección de Compañía Trasmediterránea, S.A. integrará la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades y decisiones de la misma. Para ello implantará un plan de prevención de riesgos que incluya toda la estructura de la empresa.

#### 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Organización de la prevención

##### Órganos de Participación y Representación:

- Delegados de Prevención:

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

En el ámbito de la Cía. Trasmediterránea y recogiendo lo expresado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el número de Delegados de Prevención será de uno por buque, salvo en aquellos casos en los que el número de trabajadores medio del buque exceda los 49 trabajadores, que contará con dos Delegados de Prevención en función de lo establecido por la normativa vigente.

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:

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 y levantando acta de la reunión, según lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Compañía.

El 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. Sus funciones serán las recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención del buque y el Capitán.

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:

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La composición del mismo será paritaria, estando formada por 5 miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los delegados de prevención, delegados de

Secciones Sindicales o liberados por acumulación de horas sindicales e igual número por parte de la Dirección de la Empresa.

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.

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.

En este Comité Intercentros se tratarán los temas generales que afecten a toda la Compañía o que superen el ámbito del buque, ya que los asuntos específicos de los buques se deberán tratar en cada comité o comisión de seguridad y salud del propio buque.

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.

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.

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.

El modelo de organización de Compañía Trasmediterránea, S.A. se establecerá en función de lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997. El ámbito de aplicación alcanzará a todos los buques.

La organización preventiva estará constituida por una estructura interna apoyada por las estructuras externas necesarias para poder dar cumplimiento a todas las obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Las entidades colaboradoras externas siempre serán entidades debidamente acreditadas para la actividad que realicen, si así se exige legalmente.

La estructura interna contará con los medios necesarios tanto humanos como técnicos y al frente de ella estará una Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

Las labores de ejecución y seguimiento de las actuaciones identificadas por el Servicio de Prevención serán gestionadas por las Direcciones y Departamentos centrales correspondientes, especialmente el de Mantenimiento y Reparaciones, con la colaboración de los capitanes de los buques.

En cuanto a los trabajadores encargados de la puesta en práctica de las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los buques esta actividad se realiza conforme se establece en la normativa marítima vigente.

Toda la estructura de Dirección y Mando de la Compañía deberá cumplir y hacer cumplir al personal a su cargo la normativa legal vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas y procedimientos internos de seguridad y salud.

Todos los trabajadores deberán conocer y cumplir las normas generales y las específicas de su puesto de trabajo para cooperar con la empresa en el deber de protección de su salud en el trabajo.

Se desarrollarán procedimientos de seguridad y salud que faciliten la aplicación práctica de la actividad preventiva y su gestión en los buques.

Formación.

Se impartirá la formación necesaria a todos los trabajadores en función de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores formación en esta materia, la cual será de obligado seguimiento.

Artículo 44. *Prevención del consumo a bordo de alcohol y drogas.*

La Empresa, en esta materia y en aras de la protección de la salud, conjuntamente con la Representación legal de los trabajadores han adoptado un protocolo de actuación y control contra el consumo de alcohol y drogas a bordo, conforme a lo estipulado en el Anexo III.

## CAPÍTULO VI

### **Representación del personal, ejercicio de derechos sindicales y Comisión Paritaria.**

Artículo 45. *Representación del personal.*

Se reconocen como órganos de representación de los trabajadores del personal de flota de la Compañía Trasmediterránea los siguientes:

- a) Comités de Buque
- b) Delegados de Buques
- c) Secciones Sindicales de Flota
- d) Comité Intercentros

A. Comités de Buque: Corresponde a 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) Los buques tipo ROLL-ON.
- 2) Los buques tipo RO-PAX
- 3) Los buques tipo Embarcaciones de alta velocidad

El número de miembros del Comité de buque se determinará conforme lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores debiendo contabilizarse a dichos efectos tanto el personal embarcado como el desembarcado por diferentes causas adscrito al Buque.

Cuando haya incorporación de nuevos buques a la Compañía se asimilarán a los grupos anteriores según las características y tripulación de los mismos.

B. Delegados de Buque:

Corresponde a la representación de los trabajadores de los buques no agrupables que tengan menos de 50 y más de 10 tripulantes.

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 6-14 Delegados de Personal, un Delegado Sindical; de 15 a 23, dos Delegados Sindicales; de 24 a 32, tres Delegados Sindicales; de 33 en adelante, 4 Delegados Sindicales) mediante la liberación de su obligación de prestación de trabajo y embarque.

Al objeto de dar cumplimiento a las funciones asignadas a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio, las Secciones Sindicales firmantes de dicho Convenio tendrán derecho a un Delegado Sindical sin que, en ningún caso, pueda ser acumulable al número que les correspondiera como consecuencia de la aplicación del presente Convenio o de otros acuerdos de garantías sindicales.

D. Comité Intercentros:

Se constituye un Comité Intercentros de 13 miembros de entre los representantes de Flota, designados por los sindicatos en función a la proporcionalidad de su representatividad en Compañía Trasmediterránea.

Artículo 46. *Facultades del Comité Intercentros.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité Intercentros las siguientes facultades:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico a que pertenece la Empresa, de los negocios y situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre la 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 la ejecución de medidas de reestructuración de plantilla por parte de la Empresa, ventas, situaciones de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques, así como 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 del *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 siniestralidad, 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 misma.

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

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

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

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

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

*Artículo 47. Facultades y garantías de los miembros de los comités de buques, delegados y miembros de las secciones sindicales.*

En relación con el ejercicio de los derechos de representación y defensa de los intereses de los trabajadores del personal de flota de Compañía Trasmediterránea por parte de los miembros de los Comités de Buques, Delegados de Buque y Secciones Sindicales con representación suficiente en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación social de concordante aplicación.

En materia de facultades y competencias (derechos de información y consulta), así como garantías y capacidad se estará expresamente a lo regulado en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante lo anterior, se fijan como competencias propias del Comité de Buques y Delegados, las siguientes:

- Ser informados por escrito de los expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier/a tripulante.
- Ser oído preceptiva y previamente sobre la distribución y asignación de los cuadros de trabajo a bordo.
- Ser informado de los motivos determinantes del trasbordo de un/a tripulante de su buque a fin de observar los criterios establecidos en este convenio.
- Si conocieran de la exigencia de una orden o trabajo que se estime no es de obligada realización para un/a tripulante o entrañe especial peligrosidad con la finalidad de informar al Capitán del Buque.

Si una vez informado, el Capitán confirma la orden, se dejará constancia de ello en el Diario de Navegación pudiéndose en este caso, elevar informe a la Dirección de la Compañía tanto por parte de la representación legal de trabajadores como del propio capitán.

- Estarán autorizados, previo conocimiento del Capitán, 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.

De igual modo, se fijan como competencias de las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa y con representación legal suficiente, el ser informadas y oídas con carácter previo a la adopción de decisiones por parte de la Empresa sobre:

- Los criterios a seguir para la adjudicación de plazas al personal de flota, tanto en buques como en tierra así como la actualización de los escalafones.
- En la determinación de criterios para la concesión de préstamos
- Respecto a los cursos de formación que se vayan a impartir
- Recibir la información que se facilita al Ministerio de Hacienda cuando así sea requerido.

Se establecen igualmente las siguientes garantías para los representantes legales de los trabajadores:

- No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, incluso aunque este se produzca por revocación, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

– Poseerán prioridad de permanencia ante supuestos de trasbordo de buques salvo casos de emergencia y por un plazo máximo de siete días; todo ello sin perjuicio de que lo soliciten de forma voluntaria.

Para mejor ejercicio de sus funciones encomendadas, los citados órganos de representación podrán ser asesorados por expertos sindicales que se designen.

Las personas trabajadoras podrán ejercer su derecho de asamblea a bordo, previo aviso al Capitán del buque, y con fijación de horario de comienzo de la misma en los términos descritos en los artículos 77 a 80 del ET.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Buque, miembros del Comité de Buque o 33% de la plantilla. Cuando no existan enrolados delegados de Personal, podrá ser convocada por cualquiera de los miembros de las secciones sindicales legalmente constituidas.

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.

Horas mensuales retribuidas.

Los miembros del Comité de Buques y del Comité Intercentros de Flota, gozarán mancomunadamente de un crédito de horas anuales, distribuidas en la siguiente proporción:

- 400 horas al año en los buques o centros de trabajo de hasta 100 trabajadores.
- 1.080 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 40 horas mensuales.

Estas horas serán utilizadas para el ejercicio de las actividades sindicales con motivo del ejercicio de su labor de representación u actos de gestión debido a encargo de su Sindicato, así como para la asistencia a reuniones, cursos y actividades de carácter sindical cuando fueran convocados por su Sindicato

No se computará dentro de estas horas el exceso que sobre las mismas se produzca con motivo de la negociación de los Convenios Colectivos o reuniones preceptivas del Comité, así como la realización de gestiones 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 48. *Acceso al buque de representantes sindicales.*

Durante la estancia del buque en el puerto, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos, que tengan representación en la Empresa, 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 49. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio.*

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 91.4 ET las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de diez vocales, cinco representantes de la Empresa designados por ésta y cinco de la representación social, siendo a su vez, estos últimos miembros de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio.

Los representantes de la Empresa podrán delegar o acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno. Los representantes de la parte social podrán igualmente delegar sus votos en uno o, varios de sus miembros.

– Funciones de la Comisión:

a) Informar sobre la voluntad de las Partes firmantes del Convenio en relación con el contenido del mismo.

b) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación, entendimiento y desarrollo de lo establecido en el Convenio.

c) Todas aquellas en que el presente Convenio haya previsto su intervención.

d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del presente Convenio, especialmente si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.

f) Si hipotéticamente la Empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se informaría, con carácter previo, a la Comisión Paritaria.

g) Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley.

– Funcionamiento, procedimientos y plazos de actuación:

Convocatoria: La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes conforme el procedimiento más adelante detallado, fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día con información detallada de los temas a tratar. Las reuniones tendrán lugar en Madrid salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad celebrarlas en otro centro de trabajo.

Constitución y Asistentes: Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación ya sea personalmente o por delegación de representación. Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores, jurídicos o sindicales, que en cada caso se determine que serán designados por cada una de las representaciones.

Al finalizar cada reunión se levantará el correspondiente acta.

– Procedimiento:

a) La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteando la cuestión que la Comisión estime debe conocer y, en su caso, ésta resolver, por entender que entra en su competencia

b) El escrito necesariamente contendrá: (i) Exposición del asunto que se plantea. (ii) Fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste (iii) Propuesta o petición que se formula.

c) Una vez recibida la solicitud, la Comisión fijará la fecha de reunión que necesariamente se celebrará en el término de 5 días naturales y en la que se estudiará el asunto planteado.

d) La Comisión Paritaria adoptará los acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes asistentes, social y empresarial, y quedarán reflejados por escrito siendo una vez adoptados, vinculantes para ambas partes.

e) Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de 7 días.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias citadas, así como cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley, se resolverán de conformidad con las reglas establecidas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), y tendrá carácter necesario antes de entablar reclamación colectiva ante la autoridad laboral y/o judicial competente y/o si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.

## CAPÍTULO VII

### Plan de igualdad

Artículo 50. *Plan de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad estudiará las medidas que sigan fomentando, como ya se viene realizando en la Empresa, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la Empresa, en línea con el marco normativo de no discriminación y el Plan de Igualdad de Trasmediterránea publicado y registrado en el Registro de Acuerdos Colectivos el día 13 de agosto de 2019.

Disposición adicional primera. *Cláusula de revisión salarial.*

Las revisiones salariales que puedan producirse durante la vigencia del presente Convenio, se negociarán con las secciones sindicales en base a fórmulas que contemplen objetivos de productividad y rentabilidad, así como la evolución de los índices de coste de vida y la situación económica de la Empresa.

Disposición adicional segunda. *Complemento de adecuación de Convenio 2015.*

Al personal que se encontraba en alta, con carácter indefinido, en el momento de la aplicación del Convenio Colectivo de 2015, se les continuará abonando el «Complemento de Adecuación Convenio 2015» que compensaba el cambio de régimen económico previsto en aquel Convenio, respetándose igualmente el coeficiente de vacaciones/descansos que venían disfrutando conforme a dicho Convenio.

Dicho complemento se pactó para la categoría que cada tripulante ostentaba en el escalafón a fecha de entrada en vigor del convenio de 2015. Por tanto, cuando una persona trabajadora a la que le era de aplicación dicho convenio de 2015 ascienda a categoría superior, su complemento de adecuación de convenio será el correspondiente a la categoría/puesto al que ascienda o efectivamente desempeñe, sustituyendo dicho complemento de adecuación de convenio íntegramente al anterior.

Asimismo, la percepción del presente complemento, denominado «adecuación de convenio», se divide en complemento adecuación de convenio fijo (abonable en 14 pagas) y complemento de adecuación de convenio variable (abonable en 12 pagas). Para estos trabajadores, la percepción de su salario profesional se continuará abonándose en 14 pagas.

Disposición adicional tercera.

El personal con 58 años cumplidos y con derecho al 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: 13.483,50 euros  
Maestranza y Especialistas: 8.347,65 euros

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

Lo anteriormente dispuesto será de aplicación a los trabajadores en alta en Compañía Trasmediterránea S.A. a 31 de diciembre de 1985 y que permanezcan en activo en la misma en el momento de cumplirse la condición.

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 transitoria.

En relación a las embarcaciones de alta velocidad, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo convienen en remitir a la Comisión Paritaria de vigilancia, control y resolución de conflictos del Convenio, para la elaboración de una propuesta de reglamento específico que regule las condiciones del personal de Convenio adscrito a las mismas, que será elevada como propuesta a la Comisión Negociadora para su refrendo o modificación.

En tanto no se desarrolle el citado reglamento, se aplicarán las condiciones vigentes hasta la fecha.

Disposición final única.

Dada la plantilla media anual del personal de flota y en términos de viabilidad de la Compañía, se estima en un 60% el porcentaje de empleo indefinido.

Una Comisión de Empleo podrá estudiar las diferencias que, en cada ejercicio, pudieran existir respecto de la determinación de dicho porcentaje.

## ANEXO I

Tabla n.º 1

Nivel	Grupo	Puesto de trabajo	Salario profesional mes 12 pagas	Salario profesional mes 14 pagas	Plus operatividad actividad mes 12 pagas	Complemento prolongación jornada mes embarque efectivo	Valor hora extraordinaria computo directo	Prolongación jornada (horas obligatorias)
A	I	Capitán.	3.138,38	2.690,04	716,47	1.519,79	25,36	-
A	II	1.º Of. Cubierta.	1.820,26	1.560,22	1.054,58	2.236,99	18,91	68
B	II	2.º Of. Cubierta.	1.435,39	1.230,34	639,61	1.356,74	13,65	68
C	II	3.º Of. Cubierta T/S.	1.435,39	1.230,34	639,61	1.356,74	13,65	68
C	II	3.º Of. Cubierta.	1.369,05	1.173,47	617,75	1.310,37	13,07	68
C	II	Ayudante Técn. Sanitario.	1.369,05	1.173,47	575,19	1.220,09	12,79	68
A	III	Contramaestre.	1.007,95	863,95	442,77	939,21	9,54	68
A	IV	Marinero 1.ª.	876,38	751,19	367,61	779,78	8,18	68
A	I	J. Máquinas.	2.951,90	2.530,20	601,74	1.276,42	23,38	-
A	II	1.º Of. Máquinas.	1.820,27	1.560,23	956,68	2.029,33	18,27	68
B	II	2.º Of. Máquinas y ETO.	1.435,39	1.230,34	639,61	1.356,74	13,65	68
C	II	3.º Of. Máquinas T/S.	1.435,39	1.230,34	639,61	1.356,74	13,65	68
C	II	3.º Of. Máquinas.	1.369,05	1.173,47	617,75	1.310,37	13,07	68
A	III	Calderero.	1.007,95	863,95	442,77	939,21	9,54	68
A	III	Electricista.	1.007,95	863,95	442,77	939,21	9,54	68
B	III	Fontanero.	944,76	809,79	410,23	870,19	8,91	68
B	III	Mecánico.	944,76	809,79	410,23	870,19	8,91	68
B	III	Azafata.	944,76	809,79	410,23	870,19	8,91	68
A	II	RAP.	1.820,26	1.560,22	1.054,58	2.236,99	18,91	68
B	II	RAP HT.	1.263,54	1.083,03	766,15	1.625,17	13,35	68
C	II	2.º RAP HT.	1.369,05	1.173,47	617,75	1.310,37	13,07	68
A	III	Mayordomo.	1.263,68	1.083,16	546,22	1.158,65	11,91	68
B	III	Gambucero.	944,76	809,79	410,23	870,19	8,91	68
B	III	Encargado.	944,76	809,79	410,23	870,19	8,91	68
A	IV	Camarero.	876,38	751,19	367,61	779,78	8,18	68
A	III	Jefe cocina.	1.007,95	863,95	442,77	939,21	9,54	68
A	III	Mayordomo cocinero.	1.007,95	863,95	442,77	939,21	9,54	68
B	III	Cocinero.	944,76	809,79	410,23	870,19	8,91	68
A	IV	Ayte. Cocina.	876,38	751,19	367,61	779,78	8,18	68

Tabla n.º 2

Tabla conceptos

Máquinas de azar.		
Sobrecargo u Oficial Encargado.	3,5 €/día	104,99 €/mes
Mayordomo.	3,32 €/día	99,71 €/mes
Quebranto moneda.		
Importe.	1,98 €/día	59,33 €/mes
Plus Jefe cabina.		
Importe.	4,44 €/día	133,25 €/mes
Plus transporte.		
Importe.	5,19 €/día	
Dieta manutención.		
Importe	31,06 €	
Dieta alojamiento.		
Importe	51,77 €	
Gastos de locomoción		
Importe por kilómetro	0,23 €	
Penalización vacaciones.		
Por día de exceso	35 €	

## ANEXO II

**Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo**

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

– Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una presión o violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con objeto de destruir su comunicación con los demás, su reputación, su dignidad, perturbar el ejercicio de sus labores, con el fin de lograr finalmente que –trastornada su vida laboral- esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

– Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

– Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o

intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Asimismo, se define el acoso sexual en los siguientes términos:

– Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. No será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

Igualmente, se define el acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

– A los efectos de este protocolo y de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también una acto de discriminación por razón de sexo.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

– La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

– La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

– El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso moral, acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

3. Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso: Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Estará formada paritariamente por representantes de la empresa y de los trabajadores.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con las siguientes figuras:

– Instructor/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente Informativo. Su elección se realizará por RRHH. Será la persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

– Asesor/a: Persona encargada de, asesorar tanto al Instructor, como a la Comisión en general. Participará en todos los casos de acoso que se traten, y en la elaboración del informe de conclusiones.

– Si la denuncia es por acoso moral, por acoso sexual o por acoso por razón de sexo es aconsejable -no necesario- que el asesor/a disponga de titulación como Técnico Superior de Prevención especialidad en psicología aplicada

Dicha Comisión Instructora será el Órgano encargado de hacer un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa.

4. Expediente Informativo por causa de presunto acoso: Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

El Expediente Informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador/a solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los de el/la presunto/a acosador/a. El objetivo del Expediente Informativo es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Dirección de la Empresa.

5. Procedimiento de actuación.

5.1 Inicio y Generalidades.

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la Dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores. Asimismo podrá iniciarse a solicitud de cualquier otra persona trabajadora de la Compañía, independientemente de su posición jerárquica en el seno de la organización o de su cualificación profesional, con conocimiento directo de cualquier hecho que evidencien la situación o que pudiera potencialmente constituir una situación de acoso.

En todos los casos se informará a la Dirección de Recursos Humanos.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora. Una vez conformada y designados los cargos correspondientes, se abrirá el correspondiente «Expediente Informativo por causa de presunto acoso». La Comisión tendrá un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Finalizado el expediente informativo, la Comisión Informativa elaborará un Informe de Conclusiones que, junto con el Expediente, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos para la resolución del asunto planteado.

Todas las actuaciones de la Comisión Informativa se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el Instructor, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

El Expediente Informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos los que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una denuncia en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso informativo, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador/a.

5.2 Desarrollo del Expediente.

La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento, o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos el cambio de buque para garantizar los derechos, tanto del trabajador/a solicitante como del presunto/a acosador/a, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

La Comisión Informativa decidirá, a través del Instructor, la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones, con la colaboración del Asesor, que se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista del citado Informe de Conclusiones y de las actuaciones realizadas en el Expediente Informativo, la Dirección de RRHH será la única competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias, si proceden, dentro del marco de la relación laboral fijada por el Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores. Cuando se constate la existencia de Acoso Moral, Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluso la aplicación del Régimen Disciplinario previsto en el Convenio Colectivo. Dichas medidas correctoras deben ser adoptadas con atención al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas se pondrán en conocimiento del solicitante, de la persona contra la que se dirigió la solicitud y de la Comisión Instructora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de buque del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora y la Dirección de Recursos Humanos.

### 5.3 Denuncia falsa:

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) que carezca de justificación y fundamento y
- b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.
- c) Estas situaciones podrán ser objeto de sanción laboral en los términos previstos en el régimen disciplinario aplicable.

### 6. Disposiciones varias.

#### 6.1 Protección de las víctimas.

La Dirección de la empresa, si estima que ha quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de Acoso, en todos los casos deberá tomar las medidas

oportunas para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

#### 6.2 Seguimiento de aplicación del Protocolo.

Semestralmente la Dirección de Recursos Humanos presentará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos al Comité de Seguridad y Salud respectivo.

#### 7. Disposiciones finales.

– El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo.

Este Protocolo es un procedimiento interno y debe funcionar con independencia de las posibles acciones legales que el presunto acosado/a pueda interponer ante cualquier instancia judicial o administrativa.

### ANEXO III

#### Protocolo de control de consumo de alcohol y drogas a bordo

Conforme determina el STCW, la normativa SOLAS y las pautas para aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 (1), el consumo de bebidas alcohólicas y drogas durante los períodos de embarques menoscaba la aptitud del marino para el servicio.

(1) 173. El abuso y dependencia de drogas y alcohol por parte de la gente de mar embarcada puede afectar el desempeño de su trabajo, dar lugar a problemas de disciplina y supervisión, y representar un peligro para las personas y el buque. El consumo de alcohol puede alterar la capacidad de juicio y aumentar el riesgo de accidentes. A largo plazo, el consumo abusivo de alcohol puede provocar problemas de salud y, en casos extremos, la muerte. El abuso de drogas por parte de la gente de mar es extremadamente peligroso. Quienes consumen drogas pueden representar un serio peligro para ellos mismos y para las demás personas a bordo del buque.

174. La autoridad competente debería velar por que los armadores:

- a) adopten políticas y procedimientos para prevenir el abuso de drogas y de alcohol en los buques;
- b) informen a la gente de mar acerca de los efectos perjudiciales y las consecuencias de la posesión no autorizada y el abuso de drogas y el consumo de alcohol;
- c) proporcionen orientaciones a la gente de mar sobre el consumo de alcohol sin riesgo y responsable;
- d) identifiquen con prontitud a los marinos que puedan estar abusando de drogas o tengan problemas relacionados con el alcohol;
- e) eliminen la presencia no autorizada de drogas en los buques;
- f) proporcionen asesoramiento confidencial y presten apoyo y asistencia a los marinos que se sabe que tienen problemas relacionados con el consumo de drogas o de alcohol;
- g) impartan instrucciones a la gente de mar y al personal.

Es por ello que, la persona trabajadora que incumpla el presente protocolo de consumo de alcohol y drogas será sancionado conforme al régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo del personal de Flota de Compañía Trasmediterránea, que remite al Laudo Arbitral para el Sector de la Marina Mercante

No obstante, es importante tener en cuenta las consecuencias negativas que tanto para la salud personal de las personas trabajadoras –a efectos preventivos, si el estado en que se encuentra la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo–, como para el pasaje y la seguridad del buque, supone el consumo abusivo de alcohol y drogas a bordo por parte de la tripulación. Lo que pone de manifiesto la necesidad de que tanto la representación de los trabajadores como la de la empresa, establezcan normas y medidas dirigidas a evitar el consumo de bebidas alcohólicas y drogas a bordo dado el peligro que conlleva para la seguridad preventiva de los trabajadores así como

para la seguridad del pasaje y usuarios del servicio público de transporte que la compañía facilita.

De esta forma, tanto la empresa como la representación de los trabajadores en la compañía, conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 18 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan establecer el presente protocolo de control de consumo de alcohol y drogas a bordo de los buques de la compañía, de mutuo acuerdo y conforme a los siguientes parámetros de actuación:

1. La empresa podrá realizar controles aleatorios de consumo de alcohol y drogas a los/las tripulantes a bordo. Estos controles se llevarán a cabo por una entidad externa, mediante medios no invasivos. El/la tripulante podrá solicitar un contraanálisis. Salvo causa justificada, se procurará la presencia de un Representante de los Trabajadores durante los mismos.

2. Dichos controles se realizarán durante la jornada de trabajo conforme a mecanismos de control que puedan determinar de manera fiable y objetiva el nivel de alcohol y drogas que en su caso haya consumido el/la tripulante.

3. De la misma manera, al designarse aleatoriamente a la persona trabajadora objeto de control, dicho proceso se deberá realizar ante un representante de los trabajadores o dos personas que actuarán como testigos en su defecto.

4. El límite de concentración de alcohol en sangre legalmente establecido como consumo «tolerable» de alcohol no ha de ser superior al 0,05% o una tasa de 0,25 mg/l de alcohol en el aire expirado.

No obstante, queda terminantemente prohibido el consumo de alcohol durante su jornada de trabajo a todas las personas trabajadoras.

Las pautas que figuran en la Parte B del Código STCW aplicables al personal encargado de la guardia recomiendan que la gente de mar no consuma ninguna bebida alcohólica durante cuatro horas antes de realizar la guardia y a todos aquellos que desempeñen funciones ambientales y de protección.

Por último, se señala que las consecuencias de incumplir este protocolo sobre el consumo de alcohol y drogas serán las previstas en el régimen disciplinario vigente.