



CUARTO CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA “EUROPA FERRYS, S.A.U.” Y SU PERSONAL DE FLOTA (2.008/2.011)

Capítulo I. Ámbito de aplicación del convenio.

Artículo 1. Ámbito personal y temporal.

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Compañía Europa Ferrys, S.A.U. y los tripulantes de su flota mercante, realizando las líneas Algeciras-Ceuta.

Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y finalizará el día 31 de diciembre de 2.011.

Se aplicará con carácter retroactivo la subida salarial pactada para el año 2008, que será del IPC real sobre todos los conceptos retributivos que ya se venían percibiendo antes de la negociación del presente convenio colectivo.

Dicha Subida se cuantificará en las tablas que acompañan al presente como Anexo.

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011 igualmente se realizarán una revisión salarial de los conceptos retributivos, conforme al IPC previsto, garantizando a final de cada año el IPC real. No obstante, no serán revisados en dicha proporción aquellos que tienen una revisión específica, o los de nueva creación, que lo harán conforme a lo establecido en el artículo correspondiente de este convenio.

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

La denuncia deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto de la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2. Exclusión de otros convenios.

El presente Convenio constituye siempre con respecto de la Normativa Vigente, la única norma por la que se rigen las relaciones laborales del personal de flota y la compañía EUROPA FERRYS, S.A.U.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Paritaria y en caso de desacuerdo a la Autoridad Laboral.

Durante su vigencia no será aplicable en la flota de la compañía Europa Ferrys,



S.A.U., ningún otro convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y afectar o referirse a actividades o trabajo desarrollado en los buques de la compañía Europa Ferrys, S.A.U.

Artículo 2 Bis. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo, tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 3 Bis. Modificaciones normativas.

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

Capítulo II. Condiciones laborales.

Sección primera. Tiempo de trabajo.

Artículo 4. Jornada laboral.

La jornada laboral durante el periodo de embarque será de 40 horas semanales de acuerdo con la legalidad vigente, acordándose una distribución irregular





durante el año, en turnos de mañana y/o tarde, de tal manera, que en los periodos de embarque según el sistema de vacaciones /descansos previsto en el art. 6, la jornada podrá ser de nueve o seis horas indistintamente.

El régimen de guardias de mar/puerto se ajustará a los turnos de 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 dicho servicio.

El personal de vigilancia se limitará a esta función siempre y cuando el buque esté parado en puerto durante su guardia ó vigilancia, caso de que el buque esté navegando, realizará las funciones que le encomiende el Oficial de guardia.

La designación del personal de vigilancia (nocturno), se realizará por la empresa, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurren, pudiendo haber rotación de personal de los turnos de día al turno de noche y viceversa.

Artículo 5. Cuadros de distribución de trabajos a bordo.

Los cuadros horarios de trabajo confeccionados por la empresa y el comité deberán ser colocados en los tablones de anuncios.

Las posibles modificaciones serán negociadas por las partes.

Artículo 6. Vacaciones y descansos.

El período de vacaciones/descansos que se establece en el presente Convenio viene dado, tanto por las condiciones especiales en las que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, cuanto por la aplicación de las disposiciones que sobre la materia están contenidas en el Real Decreto 285/2002 de 22 de marzo por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995 de 21/09/95, por el que se regula el régimen de jornadas y descansos en el trabajo de la mar, y Estatuto de los Trabajadores.

Se devengarán 0,50 días de vacaciones/descansos por cada uno de embarque, desembarcando para su disfrute como máximo cada 42 días.

Los Oficiales de Máquinas que se contraten para mantenimiento nocturno, trabajarán de lunes a viernes, descansando los fines de semana y festivos y disfrutarán de 35 días de vacaciones al año.

Para el turno de subalternos de guardias de noche el régimen será a razón de un día de descanso por cada día de trabajo y 35 días de vacaciones anuales.

Cuando por causas ajenas al trabajador éste deba cubrir la plaza de un compañero y por tanto no pueda disfrutar de sus días de descanso/vacaciones,



tendrán que darse los siguientes requisitos:

- a) El servicio será prestado de manera preferentemente voluntaria y rotativa.
- b) Se le acumulará a vacaciones un día y medio en total (acumulado + generado), por cada turno de descanso realizado por dicha sustitución.
- c) Se le acumularán a vacaciones dos días y medio en total (acumulado + generado) , por cada turno de vacaciones realizado por dicha sustitución.
- d) Para subalternos de guardia de noche, será en función de su régimen, es decir por cada día de trabajo, uno de descanso, de tal forma que cada periodo mensual, resulte el mismo nº de días trabajados y el mismo nº de días descansados.

Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones: embarcado, comisión de servicio, a órdenes pendiente de embarque.

Las bajas por accidente laboral, enfermedad profesional y enfermedad común, todas ellas con o sin hospitalización devengarán a razón de 35 días anuales, así mismo las actividades sindicales.

Las vacaciones/descanso comenzarán a computarse desde el siguiente día al desembarco del tripulante.

Artículo 7. Modificaciones horarias de los buques.

Cuando se efectúen tomas de combustible, descarga de bateas y ayudas en trabajos auxiliando a talleres, reparaciones, inspecciones, estiba de provisiones, inventarios o balances una vez finalizado el horario productivo del buque y por personal que no se encuentre de guardia, se computará dichos periodos en franjas horarias las cuales tendrán un valor de 8,02 Euros., que se incrementará con el IPC de cada año.

Del mismo modo, tendrán la misma consideración otros trabajos que se realizan puntualmente, una vez que el buque llega a puerto y fuera de jornada, como reparaciones, inspecciones, estiba de provisiones, inventarios o balances y cualquier otro trabajo análogo a los anteriores.

Los horarios de salida estarán sujetos a las normas establecidas por las Administraciones competentes y a las necesidades comerciales de la compañía.

Artículo 8. Licencias.

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





Licencias por motivo de índole familiar:

- a) Por matrimonio del trabajador/a o inicio de la convivencia en caso de pareja de hecho (debiéndose acreditar con la inscripción en el Registro de parejas de hecho y será por una sola vez): 15 días.
- b) Alumbramiento de la esposa o pareja de hecho: 3 días.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente habitual, padres, hijos o hermanos del tripulante embarcado: 5 días.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o hermanos políticos: 3 días ampliables a 2 días más si hay que efectuar viaje.
- e) Traslado de domicilio: 2 días ampliable a 3 si es fuera
- f) En caso de bautismo, comunión de hijo/a: 1 día coincidiendo con la fecha de la celebración.
- g) Por asuntos propios: un día.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio o pareja de hecho.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán el 100% de su salario profesional más los complementos.

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

Por cursos obligatorios:

Serán sufragados por la empresa dándose las siguientes condiciones:

- a) Antigüedad del tripulante: 2 años.
- b) Duración: la del curso con sus correspondientes desplazamientos.
- c) Número de veces retribuidas: una sola vez.
- d) Vinculación a la empresa: 2 años desde la terminación del curso.

El tripulante que disfrute de los cursos descritos en este apartado, percibirá el 100% de su salario más los complementos.

El interesado debe avisar a la empresa con antelación suficiente.

- e) La Dirección de la empresa y a solicitud de los trabajadores con una





antigüedad mínima de 2 años en la misma, podrá conceder un permiso no retribuido con una duración mínima de un mes y máxima de 6 meses, por cuestiones formativas, o familiares, a aquellos trabajadores que lo soliciten siempre que justifiquen el motivo por el cual lo solicitan.

Sólo se podrá solicitar de nuevo este permiso si hubieran transcurridos dos años desde el disfrute del anterior.

Artículo 9. Excedencias.

1.- Excedencia Voluntaria.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa de acuerdo con las siguientes normas:

a) La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de 30 días, por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

b) Si el excedente, en 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 como exista vacante de su categoría. En el supuesto de que no existiese tal vacante y el excedente optara voluntariamente por alguna de categoría inferior dentro de su capacidad, percibirá el salario correspondiente a su categoría de escalafón hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

c) 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 aquella.

2.- Excedencia forzosa.

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

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

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





3.- Excedencia por alumbramiento o adopción.

El alumbramiento o adopción da derecho a cualquiera de los cónyuges o convivientes a disfrutar de excedencia por un periodo máximo de tres años prorrogable de año en año, a contar desde la fecha de término de licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos periodos de excedencia que, en cada caso pondrán fin al que vinieran disfrutando.

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

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

Artículo 10. Salidas días especiales.

Dentro de los condicionantes que suponen el estar sujetos en materia de horarios a las normas que establezcan las Administraciones competentes y a las necesidades comerciales, la empresa procurará que:

a) Los buques con línea regular con Ceuta quedarán en puerto el día 25 de diciembre ó el día 1 de enero.

b) El personal que preste sus servicios los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, tendrán un incentivo de 60€, incrementándose a 70€ para el año 2.009, y para los años 2.010 y 2.011 incrementándose en la cuantía correspondiente según la revisión salarial de este convenio.

Artículo 11. Servicios intensivos.

Se considerarán servicios intensivos ó viajes extraordinarios los siguientes:

En la línea con Ceuta, a partir de la quinta rotación.

La valoración se verá incrementada desde el 1 de enero de 2.008 hasta el 30 de septiembre de 2.008 con el IPC de dicho año. Desde el 1 de octubre de 2.008 hasta el 31 de diciembre de 2.008, será la reflejada en las tablas.

Para los sucesivos años, dicha valoración se verá incrementada con el IPC de la misma forma que se contempla en el artículo 1º de este convenio.

Artículo 12. Comisión de servicio.

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier





tripulante por orden de la empresa y en cualquier lugar.

Se considerará así mismo comisión de servicio, la negociación del convenio colectivo de la empresa, con su personal de flota y las reuniones que mantenga su comité.

En esta situación el tripulante percibirá las retribuciones totales previstas en el desempeño de su cargo así como las dietas y gastos de locomoción que se fijan en este convenio.

Artículo 13. Plantilla.

La plantilla global del personal de la empresa, se ajustará a los cuadros indicadores de tripulación mínima de los buques, adicionado con el personal que la empresa estime oportuno dentro de los límites de la legislación vigente.

Artículo 14. Escalafones.

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

Una vez publicado el escalafón y conocido por el tripulante, éste tendrá un plazo de 30 días para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. La empresa contestará en un plazo de 30 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 tabloneros de anuncios.

Artículo 15. Ocupación de vacantes.

Las ofertas de puestos de trabajo de nueva creación o vacantes, serán publicadas en los tabloneros de anuncios, y en la misma se especificarán los siguientes extremos:

Fecha aproximada en la que es necesario cubrir la vacante, denominación del puesto de trabajo a cubrir, perfil requerido para su ocupación, categoría y condiciones económicas.

Documentación necesaria, lugar y plazo de entrega de la misma.





Dicha documentación será estudiada y evaluada por el Comité de Dirección.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Será de aplicación lo establecido en el estatuto de los trabajadores en esta materia.

Artículo 17. Ascensos.

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

Artículo 18. Trabajos en superior categoría.

Será de aplicación lo establecido en el estatuto de los trabajadores en esta materia.

Los trabajos en categoría superior y siempre que su duración se prevea superior a los 15 días, será efectuado por personal elegido por la empresa a través de los mandos de los buques.

El desempeño de trabajo en categoría superior para cubrir vacantes por enfermedad, accidentes, y servicio militar, no dará lugar a consolidar la plaza en el escalafón de la compañía, si no existieran vacantes en la escala correspondiente, si bien el que desempeñe la plaza superior tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza que ocupa temporalmente durante el periodo que permanezca embarcado en dicha situación. Cuando el desempeño de superior categoría no sea por ninguno de los motivos expuestos anteriormente, el tripulante tendrá derecho a que se le reconozca la categoría a los 6 meses seguidos de ocupar la plaza o 8 meses alternativos en un periodo de dos años.

Las vacaciones, días de descanso y pagas extraordinarias se liquidarán proporcionalmente en su cuantía a los cargos desempeñados durante el periodo de ocupación de dichas plazas.

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

Artículo 19. Manutención.

La empresa destinará la cantidad suficiente para que la alimentación de los tripulantes se ajuste a la normativa vigente en esta materia, siendo sana, abundante y bien condimentada.

Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes:

1º de Mayo, Virgen del Carmen, Navidad y Fin de Año. La cantidad, calidad y tipo



de comida de estas festividades serán a criterio del Jefe/a de Cámara y empresa.

Las embarcaciones que no dispongan de cocina a bordo, la empresa proporcionará un sistema de catering o bien lo que la empresa estime más conveniente.

Artículo 20. Habitabilidad.

a) Buques en servicio:

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

En dicho informe se expondrán las posibles soluciones a los aspectos que se consideren deficientes, debiendo remitirse éste a través del capitán a la dirección de la empresa, tomando esta las medidas oportunas a la mayor brevedad posible.

b) Unidades de nueva construcción:

La empresa procurará que las nuevas unidades, reúnan las mayores condiciones de habitabilidad, comodidad, seguridad e higiene para la tripulación y, en este sentido, atenderá las sugerencias e informes que efectúen los representantes de los trabajadores.

c) Condiciones generales:

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

Artículo 21. Buque en reparación.

Durante la reparación del buque, permanecerá embarcada la tripulación necesaria para ello, desembarcando el resto para el disfrute de la totalidad o parte de los días de vacaciones/descansos que tenga acumulados hasta entonces, embarcando de nuevo a la salida del buque.

Durante el periodo de reparación la jornada de trabajo será, por día de trabajo un día de descanso, ajustándose de tal manera que no rompa los turnos establecidos a la salida del buque de reparación.

El horario será el siguiente:

De 08,00 a 18,00

El personal de maestranza no montará guardia.



En caso de quedar el buque inhabilitado, la empresa pondrá los medios necesarios.

Artículo 22. Ropa de trabajo y uniformes.

Tanto la ropa de trabajo como la de uniforme correrá a cargo de la empresa, para las cuantías servirá de guía lo que aparece en el Manual de Imagen y Uniformidad, pero se realizará según necesidades. El lavado de ropa de camas, toallas y fonda correrá a cargo de la empresa.

Manual de imagen y uniformidad.

1.- INTRODUCCIÓN.

2.- IDENTIFICACIÓN DE PERSONAL, NORMAS GENERALES Y UTILIZACIÓN.

3.- ELEMENTOS DE UNIFORME.

1.- INTRODUCCIÓN.

Al margen del comportamiento laboral habitual de todas las personas que componemos EUROPAFERRYS, S.A., es de imperiosa necesidad mejorar, en la medida de lo posible, nuestra Imagen corporativa en todos los servicios que ofrecemos. Tanto al cliente, como a los propios compañeros, se les debe el máximo respeto, a pesar de la confianza que podamos tener con ellos.

Este MANUAL, que está concebido como soporte base para la mejora de nuestra imagen, necesita de la colaboración de todos ya que el comportamiento, apariencia y uniformidad son aspectos a través de los cuales seremos reconocidos como profesionales de la empresa.

El presente MANUAL, está desarrollado en base a los distintos cargos, o puestos de trabajo.

2.- IDENTIFICACIÓN DE PERSONAL, NORMAS GENERALES Y UTILIZACIÓN.

2.2.- PERSONAL DE FLOTA.

2.2.1.- Cubierta.

a) Oficiales:

Los Oficiales de Puente deben considerar, al margen de sus labores específicas, que también representan en buena parte la Imagen de la Empresa. Por ello procurarán que su presencia ante el pasajero sea lo más distinguida posible y esmerarán sus atenciones a los visitantes del Puente de Gobierno.



Su permanencia en los salones, estará siempre en función de las órdenes del Capitán, atendiendo correctamente a los requerimientos de los pasajeros.

Deberán en todo momento, permanecer uniformados con la máxima corrección en función de sus cargos.

Como responsables del departamento, controlarán la correcta uniformidad de todas las personas que lo componen.

Las prendas que componen su uniforme son las especificadas en el anexo.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S..

b) Maestranza: (Contramaestres).

Además de sus trabajos específicos, han de procurar guardar sentido de la uniformidad en todos sus desplazamientos por el buque y estarán en la mejor disposición de atender a los pasajeros que les consulten, resolviendo de la forma más correcta posible.

Cooperarán con los Oficiales para que el personal del departamento esté correctamente aseado y uniformado durante las labores de estos.

Las prendas que componen su uniforme son las especificadas en el anexo.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S.

c) Mantenimiento y Marineros:

Como complemento de sus labores de mantenimiento y marinería y teniendo en cuenta su proximidad a las zonas de pasaje, deberán estar siempre dispuestos a tratar cualquier consulta que les hagan los pasajeros. Si no estuviera en sus posibilidades resolverlas, facilitarán la labor de localizar al oficial más indicado y sobre todo procurarán en todo momento respetar al máximo la uniformidad, de acuerdo con el trabajo que desempeñan.

Durante la recepción y estiba en el garaje, se dirigirán a los pasajeros y darán las indicaciones oportunas con la máxima delicadeza. Las prendas que componen su uniforme son las especificadas en el anexo.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S.

2.2.2.- Máquinas.





a) Oficiales:

El enclave de sus puestos de trabajo, prácticamente les exime de la relación con el pasaje, pero siempre que tengan que estar cerca, deberán permanecer correctamente uniformados y en disposición de atender cualquier consulta que les pudieran hacer algún pasajero.

Su permanencia en los salones estará en función de las órdenes superiores.

Como responsables que son del departamento, controlarán la correcta uniformidad de todas las personas que lo componen.

Su uniforme estará compuesto por las prendas que se relacionan en el anexo.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S.

b) Maestranza: (Caldereros, Electricistas y Fontaneros).

De igual forma que los Contraмаestres, han de procurar guardar sentido de la uniformidad en todos sus desplazamientos por el buque, estando en la mejor disposición de atender a los pasajeros que les consulten, resolviendo de la forma más correcta posible.

Cooperarán con los Oficiales de Máquinas para que el personal del departamento esté correctamente aseado y uniformado.

Su uniforme estará compuesto por las prendas que se relacionan en el anexo.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S.

c) Guardián:

El enclave de sus puestos de trabajo, les exime, prácticamente, de toda relación con el pasaje, pero, siempre que hayan de estar cerca, deberán permanecer correctamente uniformados y si algún pasajero les requiere, deberán atender sus consultas de sumo agrado.

Su uniforme estará compuesto por las prendas que se relacionan en el anexo.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S.

2.2.3.- Fonda.

a) Maestranza: (Jefes de Cámara).





Independientemente de sus labores profesionales como responsables del departamento de Fonda, bajo las directrices del 1º Oficial de Puente, sus puestos son clave para transmitir la Imagen de la empresa. Realizarán una gran labor de Relaciones Públicas, por lo cual el trato con los pasajeros deberá ser exquisito y su uniformidad en consonancia al cargo que representan, controlando además en apoyo a los Oficiales de Puente, que todo el personal del departamento esté en todo momento aseado y perfectamente uniformado.

Su uniforme estará compuesto por las prendas que se relacionan en el anexo.

b) Jefes de Cabina y Azafatas/os:

Al ser estas personas las encargadas de atender directamente a los pasajeros tanto cuando embarcan, durante la travesía y al desembarcar, representan permanentemente la Imagen de Empresa que todos deseamos. Por este motivo, cuidarán su apariencia hasta en los más mínimos detalles, entendiendo que su figura ha de ser el mejor medio de comunicación de que dispongan los pasajeros durante la travesía.

En base a estas líneas, recibirán a los pasajeros con amabilidad y les darán las indicaciones oportunas para que puedan efectuar el embarque adecuadamente.

Atenderán con esmero a éstos durante la travesía no entrando en polémicas y en caso necesario requerirá la presencia de instancias superiores para solventar cualquier problema que no pudieran resolver por sí mismos. Despedirán al pasaje con amabilidad y les darán las indicaciones oportunas para que puedan desembarcar adecuadamente.

Su uniformidad ha de ser impecable, en todo momento, ya que sus personas serán, sin lugar a dudas, las más observadas por todos los pasajeros.

Los Jefes de Cabina, auxiliarán en las labores de control de la uniformidad del personal del departamento.

Los Equipos de Protección Individual y su uso, son los señalados en el Plan de Prevención y en el S.G.S.

Como normas generales, utilización y como representantes de EUROPA FERRYS S.A., el aspecto debe ser intachable, tanto en la higiene como en la uniformidad.

Para el personal femenino: el uso de joyas será discreto y mínimo, las uñas arregladas y si se llevan pintadas el esmalte tendrá un aspecto cuidado, el pelo bien peinado cuidado y despejado de la cara, el maquillaje discreto y natural, el pañuelo irá correctamente anudado tal y como se muestra en las imágenes adjuntas y la chaqueta abrochada, los zapatos de tipo salón color negro, las medias de color carne (marrón claro) y la placa identificativa colgada en el





margen derecho de la chaqueta o de la camisa a la altura del bolsillo con el nombre visible.

Para el personal masculino: el uso de joyas será discreto y mínimo, las uñas arregladas y limpias, el pelo cuidado, la corbata anudada y ajustada al cuello, la chaqueta abrochada, los zapatos color negro y la placa identificativa colgada en el margen derecho de la chaqueta o de la camisa a la altura del bolsillo con el nombre visible.

Se cuidará al máximo la limpieza y esmero en el estado y presentación de las diferentes prendas que constituyen el uniforme, quedando prohibida la utilización del mismo para otros fines que no sean los encomendados por la Compañía.

Al margen del número de prendas y periodicidad establecidas, cuando se produzca el deterioro de alguna de ellas, y siempre por causas justificadas, se repondrán las mismas.

Las fechas para la utilización de los uniformes serán aproximadamente: Invierno del 30 de septiembre al 14 de junio, y verano del 15 de junio al 29 de septiembre, pudiendo haber variaciones dependiendo de las diferentes circunstancias. Dichas variaciones de fechas serán comunicadas con la suficiente antelación.

Anexo. 3. Elementos de uniforme.

Flota

Oficiales

Código	Prenda	Cantidad	Periodicidad
0031	Camisa m/c con presillas	4	1
0032	Pantalón verano azul	2	1
0033	Jersey con palas	1	1
0034	Zapatos Verano	1	1
0035	Chaqueta	1	4
0036	Chaqueta corta	1	2
0037	Camisa m/l	4	2
0038	Pantalón Invierno	2	1
0039	Jersey con palas	1	1
0040	Corbata	1	1
0041	Zapatos Invierno	1	1
0042	Chaquetón	1	3
0050	Buzos Of. Cbta.	2	1
0050	Buzos Of. Máq.	4	1

Maestranza Cubierta y Máquinas:

Código	Prenda	Cantidad	Periodicidad
0036	Chaquetilla Azul	1	2
0031	Camisa m/c con presillas	4	1
0034	Zapatos verano	1	1
0037	Camisa m/l blanca	3	1
0033	Jersey con palas	1	1
0032	Pantalón azul verano	2	1
0038	Pantalón azul invierno	2	1



0041	Zapatos invierno	1	1
0042	Chaquetón	1	2
0050	Buzos rojos (4 Máquinas)	1	1
0051	Buzos rojos reparación	1	1

Subalternos Cubierta y Máquinas:

Código	Prenda	Cantidad	Periodicidad
0046	Jersey de pico azul	1	1
0047	Pantalón azul verano	2	1
0048	Pantalón azul invierno	2	1
0049	Chaquetón	1	2
0050	Buzos rojos	4	1
0051	Buzos rojos reparación	1	1
0053	Camisa celeste m/c	4	1
0054	Camisa celeste m/l	2	1

Azafatas/os**Personal Femenino:**

Código	Prenda	Cantidad	Periodicidad
0001	Pantalón	3	1
0002	Blusa m/l	2	1
0003	Blusa m/c	2	1
0004	Chaqueta	2	1
0006	Pañuelo	2	1
0007	Chaquetón	1	3
0010	Coletero	2	1
0012	Zapatos Interior Verano	1	2
0013	Zapatos Interior Invierno	1	2
0050	Buzo Rojo	1	1
0060	Pichi	2	1

Personal Masculino:

Código	Prenda	Cantidad	Periodicidad
0009	Jersey de Pico	2	1
0018	Pantalón Interior verano	2	1
0019	Pantalón Interior invierno	2	1
0021	Camisa m/l	2	1
0022	Camisa m/c	2	1
0023	Chaqueta	1	2
0024	Corbata	2	1
0025	Chaquetón	1	3
0026	Zapatos Interior verano	1	2
0027	Zapatos Interior Invierno	1	2
0050	Buzo Rojo	1	1

Jefes de Cámara:

Código	Prenda	Cantidad	Periodicidad
0031	Camisa m/c con presillas	4	1
0032	Pantalón verano azul	2	1
0033	Jersey con palas	1	1
0034	Zapatos verano	1	1
0035	Chaqueta	1	4
0037	Camisa m/l	4	2
0038	Pantalón invierno	2	1
0039	Jersey con palas	1	1
0040	Corbata	1	1
0041	Zapatos invierno	1	1
0042	Chaquetón	1	3



0050

Buzo rojo

1

1

Artículo 23. Alumnos en prácticas profesionales.

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

Artículo 24. Salarios.

La remuneración salarial se compondrá de un bruto anual repartido de la siguiente forma: 12 mensualidades, 2 pagas extraordinarias pagaderas el 15 de junio y el 15 de diciembre, más los complementos que correspondan en las cantidades como se refleja en las tablas salariales adjuntas (Anexo). Las pagas se devengan semestralmente, es decir, la de junio se devengará desde el día 1 de enero al día 30 de junio y la de diciembre desde el día 1 de julio al día 31 de diciembre.

Se establece una tercera paga extraordinaria de carácter anual, es decir desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año natural, de la siguiente forma:

El 75 % del salario base pagadero en el mes de agosto.

Hasta el 100% del salario base, si la cuenta de resultados esta desde 900.001,00 Euros en delante de beneficios.

Este último porcentaje se pagaría también en el mes de agosto.

Esta tercera paga extraordinaria, está justificada por las jornadas de vacaciones /descansos como se regula en el art. 6, las demoras, los stand-by las modificaciones horarias de los buques y situaciones análogas a las anteriores, siendo de esta manera para sucesivos convenios en los que si se podrían variar los porcentajes establecidos en el presente convenio.

Para el año 2.009, se crea un plus de productividad, consistente en 0,023 del 1,5 del salario mensual dividido por 30, para cada categoría y por día de embarque. Para el año 2.011 sería de 0,04. Dicho plus no se aplicaría al Oficial de mantenimiento nocturno ni a los guardianes.

Artículo 25. Otras mejoras sociales.

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año, que al contraer matrimonio legal por primera vez, estuviese en activo, percibirá de la empresa, independientemente de las demás asignaciones reglamentarias, una gratificación ascendente a 924,06 Euros.





Este derecho se reconoce igualmente a las parejas de hecho, al inicio de su convivencia, y por una sola vez, debiendo acreditarla documentalmente con su inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Se establece una prestación única en caso de natalidad e hijo, consistente en una gratificación de 462,03 Euros, independientemente de las demás asignaciones reglamentarias. También se reconoce este derecho en caso de adopción.

Se establece una ayuda anual por hijo ó cónyuge con disminución física ó psíquica de 308,02 Euros pagaderos el último trimestre del año.

Estas cuantías se verán incrementadas con el IPC de cada año.

Artículo 26. Incapacidad transitoria.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, a su jefe correspondiente para su traslado al Departamento de Personal, quién lo comunicará, a su vez, a los servicios médicos de la empresa, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del médico del INSS como máximo antes de transcurrir tres días a contar desde el primer día de inasistencia. El incumplimiento de tales requisitos podrá ser calificado por la empresa como causa injustificada de inasistencia al trabajo, a todos los efectos.

Cuando un trabajador se vea afectado por una situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en los supuestos que a continuación se desarrollan y en los coeficientes que se especifican en cada caso:

a) En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria califica como hospitalaria, así como la derivada de accidente de trabajo, o bien aquellas situaciones que en el proceso de su tratamiento médico exijan por prescripción facultativa apósito de escayola, la empresa complementará la citada prestación económica hasta garantizar al trabajador el 100% de las percepciones económicas acordadas en el salario base Convenio más pluses que percibiría de estar en activo. A estos supuestos se asimila la baja por maternidad.

b) En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria calificada de domiciliaria o ambulatoria y/o para los demás supuestos no contemplados en el párrafo precedente, la empresa complementará la citada prestación económica hasta garantizar al trabajador el 100% de las prestaciones acordadas en el salario base Convenio mas pluses a partir del undécimo día de producida la baja. El complemento durante los diez días será del 75%.

En todo caso, el periodo total a cargo de la empresa no rebasará los 18 meses y,



para su percepción, el personal que se viera afectado por esta mejora queda obligado a someterse a criterio de la empresa, al control del servicio médico u otra forma similar designada por ésta y su negativa traería consigo la pérdida de este complemento.

En el supuesto de que alguno de los anteriores casos se produjera alguna revisión salarial, ésta afectará directamente a estos trabajadores.

Artículo 27. Incapacidad transitoria por maternidad.

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

Las tripulantes que se encuentren en estado de gestación, no podrán permanecer embarcadas a partir del quinto mes y la compañía procurará que pueda ocupar plaza en tierra si esto fuera posible.

Artículo 28. Billetes de pasaje.

El personal de flota tendrá derecho a billetes gratuitos de pasaje, salvo tasas durante todo el año en el buque de la compañía.

Dos veces al año tendrán derecho al flete gratuito de su automóvil. El resto de los billetes que solicite para el transporte de su automóvil, el tripulante deberá abonar las tasas.

El cónyuge o conviviente habitual y familiares en primer grado, tendrá derecho a tres viajes al año en las mismas condiciones que las determinadas para el empleado, sin vehículo.

Artículo 29. Préstamos especiales.

La dirección de la empresa podrá conceder a sus empleados de flota para casos específicos y de especial significación, préstamos especiales. Dichos casos se tratarían junto con la comisión paritaria mencionada en éste convenio. La amortización de los préstamos sería a convenir por las partes.

Artículo 30. Compras realizadas a bordo por el personal de flota.

Las compras realizadas en las tiendas de a bordo, tendrán un descuento del 30% sobre el precio marcado y con opción a ser descontado de la nómina. Quedan excluidas las bebidas alcohólicas, el tabaco, la bisutería y el perfume, excepto éste último que en la línea de Tánger tendrá el precio de la línea de Ceuta

Todos los productos de la Cia. Tendrán un descuento del 20% sobre el precio marcado.





Artículo 31. Seguro de accidente.

Se establece la contratación de una póliza con una compañía aseguradora y con cobertura a todo el personal de la empresa por riesgo profesional, con las siguientes cantidades y conceptos:

- a) Invalidez permanente por accidente Profesional (Según Baremo): 30.800,00 Euros.
- b) Fallecimiento por accidente profesional: 30.800,00 Euros.

Artículo 32. Seguridad e higiene en el trabajo.

Será lo contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Comisión paritaria.

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente convenio, se crea una comisión paritaria de seis miembros, compuesta por y entre los componentes de cada una de las comisiones deliberadoras que han negociado este convenio.

Las partes convienen someterse a ésta comisión cuantas dudas, discrepancias ó conflictos que pudieran derivarse del convenio, la cual emitirá en el plazo de 30 días informe propuesta, siendo éste trámite de carácter previo, antes de acudir a la autoridad laboral o jurisdiccional competente.

Se intentarán reuniones mensuales de dicha comisión.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Clasificación de las Faltas: Las faltas se clasifican atendiendo a diversos elementos, en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) Las de puntualidad no justificada, siempre que de ello no se derive perjuicio para el servicio.
- b) La no comunicación de la modificación de cambios de datos personales y familiares
- c) Abandonar el trabajo sin justificación o motivo justificado, aunque sea por breve tiempo, siempre que de ello no se derive perjuicio para el servicio.
- d) La embriaguez dentro del buque, no encontrándose de servicio.
- e) Las discusiones con los compañeros que alteren la convivencia en el buque.





- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) La mala conservación de materiales, útiles o efectos.
- h) Cualesquiera otras análogas a las descritas anteriormente.

2. Son faltas graves:

- a) Las de puntualidad reiterada no justificada ó aquellas que conlleven perjuicio para el servicio.
- b) Negligencia o descuido que no afecte a la buena marcha del trabajo en cuyo caso sería considerada muy grave.
- c) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves.
- d) La embriaguez reiterada no estando de servicio.
- e) Mantener frecuentes riñas.
- f) La transgresión de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Cualesquiera otras análogas a las descritas anteriormente.

3. Son faltas muy graves:

- a) Las faltas de asistencia no justificada y las de puntualidad que alteren la actividad productiva.
- b) La desobediencia a las órdenes de los superiores.
- c) La embriaguez o ingestión de cualquier estupefaciente en acto de servicio, o la embriaguez habitual y la toxicomanía.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar ó causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, equipos etc.
- e) Retener ó violar correspondencia oficial, particular ó documentos reservados de la empresa.
- f) La simulación de accidente ó enfermedad.
- g) Solicitud de licencias alegando causas inexistentes.
- h) La reiteración de faltas graves.
- i) Incurrir en contrabando.





j) Los malos tratos de palabra u obra a jefes, oficiales, compañeros y subordinados así como el abuso de autoridad.

k) El incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que afecten a la integridad física de las personas y a la seguridad de las instalaciones.

l) Cualquiera otras análogas a las descritas anteriormente.

Sanciones:

1. Las faltas leves podrán ser sancionadas de la siguiente forma:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 5 días.

2. Las faltas graves podrán ser sancionadas de la siguiente forma:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

b) Inhabilitación para ascenso por un periodo de un año.

3. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas de la siguiente forma:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 meses.

b) Inhabilitación por un periodo de tres años.

c) Despido.

Artículo 35. Garantía de los cargos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 36. Derecho de asamblea.

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea a bordo, con previo aviso al capitán del buque y con fijación del horario de la misma. Podrá ser convocada la asamblea por cualquier miembro del comité de flota en el buque o delegado de la sección sindical.

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

Artículo 37. Acceso al buque de representantes sindicales.



Se estará a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 11/1985 de la Ley orgánica de libertad sindical (B.O.E. 08/08/85).

Artículo 38. Derecho de información.

Competencias

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del <> jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación





laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y en enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Capacidad y sigilo profesional

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1º,2º,3º,4º y 5º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en





especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 39. Gastos de locomoción y estancia.

Se establece una dieta por un importe de 94,68 Euros diarias para todas las categorías profesionales. Caso de no pernoctar el importe será de dieta.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa.

Si el desplazamiento se efectúa con vehículo propio, se determina una compensación por kilómetro recorrido de 0,22 Euros.

Las dietas contempladas en este artículo, se devengarán siempre y cuando haya que desplazarse a distinto lugar del puerto base del buque y siempre y cuando la empresa no ponga los medios adecuados para realizar dicho desplazamiento. Es decir, si la empresa pone la comida, o el transporte o el alojamiento, no se generarán las dietas establecidas en este convenio, a excepción de la estancia en dique que se abonará dieta por hombre y día.

Artículo 40. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales son las contempladas en las tablas salariales adjuntas, (Anexo).

Los comparecientes acuerdan presentar este Convenio ante el Iltrmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo, a los efectos de registro, y solicitar de dicha Autoridad que si el Texto del Convenio no contiene ningún acuerdo que se oponga a la Legislación en vigor sobre la materia, se digne remitir un ejemplar del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su correspondiente depósito, así como otro ejemplar para su publicación en el Boletín Oficial.

Y para que conste firman los comparecientes el presente Convenio Colectivo, de Condiciones Económicas y de Trabajo, en la Ciudad de Algeciras, siendo el día cinco del mes de noviembre del año dos mil ocho.

Anexo tabla salarios flota 2.008

	Sal Base X 14	Comp. Sal. "A"X14	T. Mensual "A"	Total Anual "A"	Comp. Sal. "B"	T. Mensual "B"	Total Anual "B"	T. Mensual "C"	Total Anual "C"	V. Extra Ceuta
1º Oficial	2.189.46	132.24	2.321.71	32.503.90	64.88	2.254.34	31.560.81	2.189.46	30.652.46	50.00
2º Oficial	1.961.19	68.59	2.029.79	28.417.01	65.51	2.026.70	28.373.87	1.961.19	27.456.79	50.00
Contra maestre	1.554.81	291.16	1.845.97	25.843.57	118.69	1.673.50	23.429.05	1.554.81	21.767.29	36.00
Calderero	1.554.81	291.16	1.845.97	25.843.57	118.69	1.673.50	23.429.05	1.554.81	21.767.29	36.00
Electricista	1.554.81	291.16	1.845.97	25.843.57	118.69	1.673.50	23.429.05	1.554.81	21.767.29	36.00
Jefe Cámara	1.554.81	291.16	1.845.97	25.843.57	118.69	1.673.50	23.429.05	1.554.81	21.767.79	36.00
Jefe Cabina	1.279.40	453.04	1.732.44	24.254.14	226.53	1.505.92	21.082.89	1.279.40	17.911.49	36.00



Andalucía

Europa Ferrys, S.A. (Personal de Flota)

BOP , 06 de febrero del 2009

Página 26 de 26

Marinero	1.275.80	451.77	1.727.57	24.186.09	225.89	1.501.69	21.023.58	1.275.80	17.861.21	36.00
Mantenimiento	1.275.80	451.77	1.727.57	24.186.09	225.89	1.501.69	21.023.58	1.275.80	17.861.21	36.00
Azafata	1.205.20	415.05	1.620.24	22.683.42	207.52	1.412.71	19.778.01	1.205.20	16.872.76	36.00
Guardián	1.068.88	344.92	1.413.79	19.793.08	306.80	1.375.67	19.259.35	1.068.88	14.964.21	36.00

