



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA TRANSMEDITERRÁNEA, S.A., Y SU PERSONAL DE FLOTA.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Trasmediterránea, S.A., y su personal de Flota (Código de Convenio nº 9005020), que fue suscrito con fecha 20 de abril de 2010 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. y S.E.O.M.M. en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 24 de mayo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA TRANSMEDITERRÁNEA, S.A., Y SU PERSONAL DE FLOTA.**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación del convenio.**

#### **Artículo 1. Ámbito personal y temporal.**

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Compañía Trasmediterránea, S.A., y los tripulantes de los buques de su flota mercante.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2010, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2013.

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

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

#### **Artículo 2. Exclusión de otros convenios**



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

Cuando existan dudas sobre la interpretación del texto del Convenio se dará traslado de las mismas a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 58 del presente Convenio y, de no alcanzar acuerdo, se aplicará en cada caso concreto la que sea más favorable a los trabajadores, en aplicación del principio «in dubio pro operario».

### **Artículo 2 bis. Vinculación a la totalidad.**

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

En el supuesto de que la autoridad o el orden jurisdiccional competentes no aprobaran o dejaran sin efecto en todo o en parte 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.

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 reestablecer 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 58 del presente convenio, la cual deberá emitir informe motivado en el que se analicen las consecuencias derivadas de la nueva situación. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, 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 3. Compensación y absorción.**

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.

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

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

### **Artículo 3 bis. Modificaciones normativas.**

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

### **Artículo 4. Garantía personal.**

Los trabajadores que 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.ª Tiempo de trabajo.**

#### **Artículo 5. Jornada laboral.**

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada anual de trabajo será de 1824 horas en proyección diaria de 8 horas como jornada básica.

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

Para todos aquellos tripulantes que durante sus diferentes períodos 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 períodos, uno de los cuales deberá ser, al menos, de seis horas ininterrumpidas.

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





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

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

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

### **Artículo 6. 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.

### **Artículo 7. Vacaciones y descansos.**

1. El régimen de vacaciones/descansos que se establece en el presente Convenio obedece a las especiales condiciones en las que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, cuanto por la aplicación de las disposiciones que sobre la materia están contenidas en el Real Decreto 1561 de 21.09.95 por el que se regula el régimen de jornadas y descansos en el trabajo de la mar, o la norma que lo sustituya, y Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en la precitada normativa a que hace referencia el apartado anterior, las partes expresamente pactan que el coeficiente de vacaciones y descansos será, con aplicación en los plazos aquí previstos, de 0,615 días de vacaciones / descansos por cada día de embarque y que con dicho coeficiente la empresa está compensando en tiempo de descanso el tiempo de trabajo efectivo realizado como consecuencia de los descansos semanales no disfrutados por permanencia a bordo, las fiestas legalmente previstas no disfrutadas, además de las vacaciones anuales legalmente previstas. Esta compensación, que se efectúa en tiempo de descanso acumulado a los periodos de vacaciones disfrutados por los trabajadores, da lugar a la aplicación del siguiente régimen:

- Entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013 por cada 65 días de embarque se disfrutarán 40 días de vacaciones/descansos.





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

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, todo el personal de la flota que se hallase en situación distinta de las señaladas anteriormente, pero en todo caso con derecho a retribución o prestación, tendrá derecho, como mínimo, a un mes de vacaciones al año o parte proporcional.

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

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

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

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

7. El personal de mar con destino en tierra disfrutará vacaciones de treinta días naturales por año.

8. Con el fin de garantizar a los tripulantes la concesión de las vacaciones/descansos establecidas en este Convenio, se programará en cada buque el sistema de disfrute de las mismas.

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



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

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

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

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

Se establece la cantidad de 19,26 euros diarios por cada día de retraso en la concesión de las vacaciones a partir de los siguientes días:

A partir del día 71 (inclusive) del periodo de embarque, en el bien entendido que de sobrepasarse los 70 días de embarque, esta cantidad se cobraría desde el día 66 (inclusive).

Los tripulantes de la Flota no podrán estar embarcados, por cada período de embarque, más de 70 días durante la vigencia del presente convenio. Si el buque se encontrara en puerto y el tripulante de que se trate hubiera cumplido dichos períodos máximos de embarque, no estará obligado a permanecer embarcado.

### **Artículo 8. Horas extraordinarias.**

1. En materia de horas extraordinarias, el personal al servicio de los buques inscritos en el Registro Especial de Canarias, se regirán por lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con excepción del artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto del cual se estará a lo establecido en la normativa sectorial específica, especialmente en la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de puertos del Estado y de la Marina Mercante y normas de desarrollo, así como la norma sobre regulación de jornadas especiales de trabajo vigente.

2. La realización y retribución de las horas extraordinarias se ajustará a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y las tablas anexas.

En aras de garantizar la operatividad de los centros de trabajo teniendo en cuenta las especialidades del trabajo en el mar y de conciliar este objetivo con la posibilidad de favorecer el mayor descanso y la creación de empleo, las partes



convienen diferenciar tres tipos de horas extraordinarias en función de los siguientes elementos:

Obligatoriedad.

Necesidad de garantizar la operatividad de los centros de trabajo.

Distribución irregular.

Forma de Compensación.

Teniendo en cuenta lo anterior se diferencia:

Horas tipo A. Se corresponden con lo recogido en el artículo 31 en cuanto a bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad. Estas horas son de carácter obligatorio, su compensación es de tipo económico y su número viene determinado por la bolsa de horas creada al efecto. A los efectos de la determinación de su valor se tiene en consideración la obligatoriedad de su realización, la plena disponibilidad del trabajador a las necesidades de organización de la empresa y las necesidades de la misma para garantizar la operatividad de los buques.

Horas tipo B. Se corresponden con las denominadas horas intensivas y su finalidad es compensar por la interrupción del descanso de los tripulantes en los términos previstos en el art 12.

Horas tipo C. Son las horas extraordinarias de cómputo directo que se abonan por la realización de una hora extra de trabajo efectivo. Tienen el carácter de libre ofrecimiento por la empresa y libre aceptación por el trabajador, excepto en los supuestos y situaciones establecidas en los artículos 8.4 y 31.9 (Plus de Operatividad) del presente Convenio.

Su cómputo se produce únicamente cuando se hayan agotado las horas cubiertas por la bolsa de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad.

Su compensación será por un valor equivalente al de la hora ordinaria, que se obtendrá del siguiente cálculo: Salario profesional multiplicado por 14 (pagas) y dividido entre 1.824 (horas). Aquellos trabajadores que perciban complemento personal, éste será tenido en cuenta para el cálculo del valor de su hora extra.

Compensación en tiempo de descanso.

Al objeto de favorecer el tiempo de descanso de los trabajadores y de conformidad con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo pactado en el presente artículo, las denominadas horas tipo B y

tipo C podrán, a opción del trabajador, ser sustituidas por tiempos equivalentes de descanso, que se aplicará en los términos que a continuación se desarrollan:

Se conviene que la realización de ocho horas extraordinarias dará lugar al disfrute de un día de vacaciones que deberá acumularse al periodo de vacaciones / descansos del tripulante siguiente al periodo de embarque en el que se hayan realizado las horas.

La opción de compensar las horas realizadas mediante tiempo de descanso deberá ser comunicada por el trabajador de forma expresa a la empresa antes del momento en que deba efectuarse la retribución de las mismas. En caso de no producirse tal comunicación la empresa entenderá que el trabajador voluntariamente opta por el cobro de las horas efectuadas en los términos pactados en el presente convenio.

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

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

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

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

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

Los trabajos efectuados por los Oficiales, que tengan consideración de funciones de cargo, compensados con la bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad.

4. Teniendo en cuenta el tratamiento especial que da el Ordenamiento al Trabajo en el Mar (Real Decreto 1561/95), las horas extraordinarias, con independencia de lo anteriormente expuesto, que todo tripulante pudiera realizar hasta el tope diario de 4 horas con el objeto de hacer y/o mantener operativos los buques, tendrán carácter obligatorio.

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

Como contraprestación por lo anterior, se crea el denominado «Plus de



Operatividad» que percibirán también todos los tripulantes, de conformidad con lo señalado en el artículo 31.9 de este Convenio.

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

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

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

5. La realización de horas extras se registrará día a día, y se totalizará semanal y mensualmente, entregando copia del resumen semanal y mensual al trabajador en el parte correspondiente.

#### **Artículo 9. Licencias.**

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

Licencias por motivos de índole familiar:

Matrimonio: 20 días.

Nacimiento o adopción de hijos: de 5 a 15 días.

Matrimonio de hijos: 5 días.

Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente habitual, padres, hijos o hermanos del tripulante embarcado: de 5 a 15 días.

Fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o hermanos políticos: de 2 a 8 días.

Traslado de domicilio: 5 días.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del tripulante, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del



cónyuge o conviviente habitual, padres e hijos y hermanos.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio y la de natalidad, pero ésta última en base a un disfrute máximo de 5 días.

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

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

Licencias para asistir a curso, cursillo y exámenes:

Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima: 2 años.

Duración: la del curso.

Número de veces: retribuida, una sola vez.

Vinculación a la Empresa: 2 años desde la terminación del curso.

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.

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

Antigüedad mínima: 2 años.

Duración: la del cursillo.

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.

Los tripulantes que disfruten de los cursillos descritos en este apartado percibirán el 100% de su salario profesional. Los tripulantes tendrán que integrarse a





cualquiera de los cursos durante sus vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, y una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

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

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

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

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

Licencias por asuntos propios:

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

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

Licencias con medio sueldo:

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio, podrá solicitar, en caso de verdadera necesidad a juicio de la Empresa, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a 60 días. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

## **Artículo 10. Excedencias.**

### 1. Excedencia voluntaria.

Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la Empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación.

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

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





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

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

## 2. Excedencia forzosa.

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

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

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese en su cargo político o sindical. 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 alumbramiento, 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 del término de la licencia por embarazo o, en su caso, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

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

Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento, 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 especial por matrimonio.



Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la Empresa.

El tripulante que se encontrase disfrutando de este tipo de excedencia, podrá solicitar el reingreso en la Compañía aún 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.

### **Artículo 11. Cambio de hora de salida del buque.**

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

Caso de no respetarse esta norma, las horas de demora serán abonadas como extras (ya sean de las compensadas mediante la bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad, ya sean de las de cómputo directo), siempre y cuando el tripulante esté fuera de su jornada ordinaria.

Se reducirán al mínimo los viajes de Nochebuena y Navidad.

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

### **Artículo 12. Servicios intensivos.**

1. En aquellos servicios en que como consecuencia de la ejecución de los itinerarios programados por la Dirección de la Compañía, el número de dichas rotaciones impidiera el normal descanso, la Empresa pondrá los medios necesarios para posibilitar dicho descanso a los tripulantes afectados.

2. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si por circunstancias insalvables o imprevisibles, no se pudiera disfrutar del descanso reglamentario entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, los tripulantes afectados por dicha circunstancia percibirán las horas que realicen con el siguiente valor: 15,55 euros/hora, no siendo este valor inferior al de la hora ordinaria en ningún supuesto.

3. Se considerará que un tripulante ha podido disfrutar del descanso normal reglamentario en los siguientes casos:

a) Los tripulantes a guardias de mar, cuando entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, exista un periodo de ocho horas de descanso ininterrumpido.



b) Los tripulantes no sometidos a guardias de mar, cuando entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, exista un periodo de ocho horas de descanso ininterrumpido.

4. Exclusivamente, las horas extraordinarias realizadas en los períodos de descanso normal reglamentario establecidos en los párrafos a) y b) del apartado 3 del presente Artículo, tendrán carácter de horas extraordinarias de Servicios Intensivos.

5. Dado el carácter de tales horas las mismas sólo se efectuarán en cada caso por el personal estrictamente necesario y la designación del mismo deberá ser justificada de forma suficiente.

6. En aras de favorecer el tiempo de descanso de los trabajadores, esta retribución podrá ser, a opción del trabajador, y de conformidad con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, sustituida por tiempos equivalentes de descanso, que se aplicará en los términos previstos en el artículo 8 de este convenio.

### **Artículo 13. Comisión de servicio.**

Se entiende por Comisión de Servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante por orden de la Empresa y en cualquier lugar.

Se considera, asimismo, Comisión de Servicio, la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa con su personal de Flota, y las reuniones que mantenga su Comité.

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

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

### **Artículo 14. Plantillas.**

La plantilla global del personal de flota de la Empresa se ajustará a los Cuadros indicadores de Tripulaciones Mínimas de los buques, adicionados con el personal necesario para los relevos previstos en el presente Convenio.

### **Artículo 15. Escalafones.**

La Empresa confeccionará, dentro de los dos primeros meses de cada año, el



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

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

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

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

#### **Artículo 16. Transbordos y destinos de la tripulación.**

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

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

Los transbordos podrán ser:

a) Por iniciativa de la Empresa: En cualquier transbordo no sujeto a concurso, se seguirán preferentemente los siguientes criterios:

Voluntariedad.

Antigüedad en la Empresa.

Antigüedad en la categoría.

b) A iniciativa del tripulante: Todo tripulante podrá solicitar el transbordo a otro buque de la Empresa, y ésta procurará atender dicha petición en la medida de lo posible y si existiera plaza vacante.

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



### **Artículo 17. Ocupación de vacantes.**

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

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

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

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

### **Artículo 18. Periodo de prueba.**

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

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

Durante el período de prueba, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo, comunicándose a la otra parte con un plazo de antelación de cinco días.

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

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





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

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

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

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

#### **Artículo 19. Ascensos.**

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

#### **Artículo 20. Trabajos en categoría superior.**

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

Los trabajos en categoría superior, y siempre que su duración se prevea superior a los 15 días, serán efectuados por personal fijo, siempre que haya voluntarios para ello.

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

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

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

#### **Artículo 21. Manutención.**

Se estará a lo establecido en el presente artículo:

1. La Empresa destinará la cantidad suficiente para que la alimentación de las



tripulaciones se ajuste a la normativa vigente en esta materia, y recogida por el programa de mantenimiento establecido por la Compañía, siendo sana, abundante y bien condimentada.

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

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

2. Se constituirá una Comisión de Vigilancia de la Manutención las siguientes funciones y responsabilidades:

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

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

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

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

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

3. Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes: 1.º de Mayo, Virgen del Carmen, Nochebuena, Navidad y Fin de Año. La cantidad, calidad y tipo de comida para estas festividades serán a criterio del Sobrecargo, Mayordomo, Cocinero, Representantes del Personal y Comisión de Vigilancia de la Manutención.

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

## **Artículo 22. Habitabilidad.**

a) Buques en servicio.





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

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

b) Unidades de nueva construcción.

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

Los camarotes de la tripulación de las unidades de nueva construcción que se incorporen a la Flota de la Compañía, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán individuales.

c) Condiciones generales.

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

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

La Empresa facilitará, durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad de 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.

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

Los servicios comunes y camarotes destinados a los tripulantes, no podrán ser



utilizados por personal ajeno a la Empresa. En ningún caso el tripulante sufrirá perjuicio alguno o disminución de los derechos que habitualmente disfruta al respecto.

Los tripulantes embarcados que, con previa autorización del Mando, utilicen los bares del buque, disfrutarán de un 60% de descuento en la consumición.

Se dotará a las Cámaras de equipos de música. Se suministrarán suficientes películas de vídeo/dvd.

La Empresa instalará equipos de vídeo/ dvd (uno por cámara) en los buques que en la actualidad carecen de ellos.

Se dotará de fotocopiadoras a todos los buques.

### **Artículo 23. Buques en reparación.**

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

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

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

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

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

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

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



El tripulante que se encontrara a bordo de un buque en reparación en el puerto de su residencia, si no pudiera descansar, dormir o comer a bordo por circunstancias del trabajo, y no utilizara su domicilio, cobraría la parte correspondiente de dieta, previa justificación.

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

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

#### **Artículo 24. Pérdidas de material.**

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

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

#### **Artículo 25. Ropa y servicio de lavandería.**

1. La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa, ateniéndose a lo establecido en las Normas de Seguridad y Salud Laboral.
2. El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de Fonda correrá a cargo de la Empresa quien, asimismo, proveerá a los buques de medios pertinentes para el lavado de los efectos personales de los tripulantes.
3. La ropa de cama, toallas y servicio de Fonda serán de similares características, calidad y cantidad para las tripulaciones de todos los buques de la flota.
4. Al personal femenino en estado de gestación se le proporcionará la ropa adecuada.

#### **Artículo 26. Servicios de apoyo en tierra.**

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

El personal afecto a los mismos tendrá carácter voluntario.

Su jornada será la fijada en el Estatuto de los Trabajadores, disfrutando treinta



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

Percibirán un plus de transporte de 186,86 euros mensuales, salvo durante el período de vacaciones.

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

### **Artículo 27. Tráficos internacionales.**

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

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

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

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

### **Artículo 28. Fondeadas y transporte.**

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

Los buques que atraquen o permanezcan en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, y que no tengan transportes regulares y frecuentes, dotarán de transportes apropiados a todos los tripulantes, bien entendido que éstos habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido por la Empresa y Comité o Delegados de Buque que se encuentren a bordo.

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





## **Artículo 29. Carga, descarga y manipulación de mercancías.**

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

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

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

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

### 2. Trincaje.

Las operaciones de trincaje y destrincaje son función del personal de Cubierta.

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

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

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

## **Artículo 30. Alumnos.**

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

Los alumnos comunitarios tendrán preferencia en la ocupación de plazas.

## **Capítulo III. Condiciones económicas.**

### **Artículo 31. Retribuciones.**

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

1 bis. En el Convenio colectivo 98/01 las partes acordaron de forma expresa la



eliminación del concepto retributivo de antigüedad, entendiéndose que tal concepto quedó compensado y absorbido desde la entrada en vigor del citado Convenio.

2. Los conceptos retributivos son los siguientes:

Salario Profesional.

Gratificación por Mando o Jefatura.

Pagas extraordinarias.

Bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad.

Incentivos.

Plus transporte.

Plus de operatividad.

Plus fast ferry.

Plus máquina desatendida.

Horas extraordinarias.

3. Salario profesional.

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

4. Gratificación por mando o jefatura.

Es la retribución que perciben los Capitanes y Jefes de Máquinas en atención a la especial responsabilidad derivada del desempeño de sus respectivos cargos. Su importe no se percibe en las pagas extraordinarias y se abona con arreglo a las siguientes disposiciones:

1. Certificados de exención de practicaje y cumplimiento de los objetivos de mantenimiento con recursos propios.

2. Cumplimiento de las instrucciones y objetivos operativos fijados por la Dirección de la empresa, tanto en mantenimiento como en operatividad en el buque y en los parámetros de gestión que se establezcan en cada momento.







3. Como consecuencia de la especial condición y dedicación a bordo de los Capitanes y Jefes.

5. Pagas extraordinarias

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

6. Bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad.

Las características propias de los buques como centros de trabajo y del trabajo a bordo de los mismos, determinan la necesidad de establecer una especial disponibilidad de los trabajadores en orden a garantizar la operatividad de los servicios y el normal funcionamiento de la actividad. En virtud de tales objetivos se conviene el presente concepto retributivo cuyo contenido se concreta en los siguientes términos:

1. Se trata de un concepto retributivo de carácter variable que se devengará en razón a las siguientes circunstancias:

a) Tiempo de embarque.

b) Categoría profesional.

c) Tipo de buque.

d) Realización efectiva de horas de trabajo por encima de la jornada básica pactada.

2. La cuantía de este concepto retributivo se determina teniendo en cuenta el número de horas acordado en cada caso y las cantidades pactadas al efecto para cada grupo de buques y de categorías que se recogen en las tablas anexas.

3. De conformidad con el fin que justifica el presente concepto retributivo, de forma expresa se pacta la compensación de la distribución irregular de la jornada, la prolongación efectiva de jornada y la obligatoriedad de su realización como compromiso que permita la operatividad necesaria para la empresa y, en consecuencia, la realización todos los trabajos que efectúe el personal de las diferentes categorías profesionales en función de:

a) Las obligaciones correspondientes a cada categoría, bien sea por su propia definición, bien sea por el contenido del presente convenio.

b) Las tareas necesarias para garantizar la operatividad normal del buque y de





sus servicios.

4. Teniendo en cuenta la falta de concordancia entre los periodos de embarque y el año natural, la distribución irregular de la jornada pactada, así como el acuerdo de compensación mediante periodos de descanso y vacaciones de los descansos y festivos no disfrutados a bordo, y en orden a regular de forma ordenada la eficacia de la aplicación de esta bolsa de horas, se establece un doble control para su eficaz aplicación. La retribución efectuada por razón del presente concepto no cubrirá en ningún caso la realización de tiempo de trabajo efectivo que signifique:

a) En cómputo diario: un incremento de tiempo de trabajo efectivo superior a cuatro horas diarias sobre las previstas como jornada básica.

b) En cómputo mensual: un incremento de tiempo de trabajo efectivo superior al establecido en las tablas anexas para cada grupo de buques y de categorías.

5. De acuerdo con lo anterior, mediante el presente concepto retributivo se compensa el tiempo de trabajo efectivo realizado por encima de las 1.824 horas anuales pactadas, siempre y cuando no se superen los límites diario y mensual indicados en el apartado anterior. Así pues, se entiende que las cantidades pactadas en virtud de este concepto retributivo compensan de forma total el tiempo de trabajo efectivo realizado dentro de dichos límites, no habiendo lugar por este concepto a ninguna otra compensación económica distinta de la aquí prevista.

6. En relación con este apartado deberá tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 8 del presente Convenio colectivo.

7. Incentivos.

Se mantienen los incentivos de Tronco, Mantenimiento y Reparaciones, Trincaje y Máquinas de Azar que venían percibiéndose en años anteriores. Los criterios de distribución serán los mismos que los del Convenio anterior. Su cuantía se especifica en las Tablas Salariales anexas a este Convenio. El Tronco, debido a su especial naturaleza, se mantendrá en las mismas condiciones que en Convenios anteriores. A partir del 01.10.98 el porcentaje de este incentivo es del 5% sobre las ventas. Con respecto a este último, se repartirá linealmente entre todo el personal de flota que lo percibe, el 12% de la cantidad que exceda de lo presupuestado.

El personal de Cámara de los buques cargueros percibirá, en concepto de Incentivo de Tronco, la cantidad de 96,23 euros por mes de embarque o parte proporcional.

El personal de maestranza y subalternos de los departamentos de Cubierta y



Máquinas de los buques cargueros, percibirán 96,23 euros por mes de embarque o parte proporcional.

#### 8. Plus de transporte.

Es la cantidad que percibe el personal de todos aquellos buques que tengan la consideración de «embarcaciones de alta velocidad», así como los tripulantes 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.

#### 9. Plus de operatividad.

De conformidad con lo prevenido en el punto 4 del artículo 8, este plus compensa la obligación de realizar hasta 4 horas extraordinarias diarias para hacer y/o mantener operativos los buques, ya sean estas compensadas en el complemento de productividad y calidad o ya sean estas de las retribuidas de forma directa en función de lo previsto en el presente convenio. Su importe se abonará mensualmente, no incluyéndose en las pagas extraordinarias, según lo siguiente:

Capitanes y jefes máquinas: 479,08 euros/año.

Oficiales: 456,28 euros/año.

Resto del personal: 437,30 euros/año.

Este plus se devengará por día de embarque así como en las situaciones de Comisión de Servicio, Transbordo, a órdenes fuera del domicilio pendiente de embarque y desembarque por horas sindicales.

#### 10. Plus fast ferry.

Es la cantidad que percibe el personal de todos aquellos buques que tengan la consideración de «embarcaciones de alta velocidad» para compensar los incentivos de trincaje, baremo y tronco. Se percibirá por mes de embarque o parte proporcional.

#### 11. Plus máquina desatendida (UMS).

Es la cantidad que perciben los Oficiales de Máquinas no sujetos a guardias de mar en los buques con Certificado de Máquina Desatendida por la atención a las alarmas fuera de la jornada.

#### 12. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del convenio.



### **Artículo 32. Dietas y gastos de locomoción.**

La empresa abonará, por ambos conceptos conjuntamente, la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido dentro de la Península y en casos excepcionales, previa justificación, el valor del billete.

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

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 0,28 euros por kilómetro hasta el punto de destino.

En cuanto a las dietas no vinculadas a desplazamientos (supuestos de comisión de servicio, buques de nueva construcción y análogos) se abonarán a razón de 86,20 euros.

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

En E.A.V. para que corresponda el abono del 25% por cada comida principal, se considera hora de almuerzo las 14:00 y hora de cena las 23:00.

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

### **Artículo 33. Quebranto de moneda.**

En los buques de pasaje en servicio, en los que exista cuenta de mayordomía, se abonará la cantidad de 55,55 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 de Cabina de aquellas embarcaciones que tengan la consideración de «embarcaciones de alta velocidad».

### **Artículo 34. Mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas.**

Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías conceptuadas como peligrosas conforme a lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestos y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme a las disposiciones legales al respecto y a las consideraciones de la IMO, según la tabla adjunta. Para hallar el valor hora, habrá que atenerse a la siguiente fórmula: Salario Profesional x 14: 228 días hábiles. El resultado se dividirá entre 24 horas, lo que nos dará el valor hora, que se



multiplicará por las que haya durado la travesía. Este incremento se aplicará a toda la tripulación, con independencia de que durante el transporte de las mercancías se esté en jornada de trabajo o no.

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

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

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

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

Grupos de peligrosidad.

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

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

Grupo «A»: Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

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

Infeciosos: Clase 6-2

Radioactivos: Clase 7. Cuando de materiales radioactivos explosivos o de «acuerdos especiales» se trate.

Grupo «B»:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad G.

Clase 1. División 1-2.

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

Grupo «C»:

Explosivos: Clase 1. División 1-3. Resto mercancías no incluidas grupo B.

Gases inflamables o tóxicos:

ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076 y el «gas de agua».

Radioactivos:

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

Grupo «D»:

Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación:

Clase 3-1.

Radioactivos:

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

Grupo «E»:

Explosivos: Clase 1. División 1-4.

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

Grupo «F»:

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

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

tóxicas.

Grupo «G»:

Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.

Inflamables: 3-3.

Tóxicos: Clase 6-1.

Grupo «H»:

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

Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

Grupo «I»:

Radioactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen y no se requiera notificación ni aprobación de la expedición por las Autoridades competentes.

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

Grupo «K»:

Sólidos inflamables en presencia de humedad: Clase 4-3.

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

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



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

C Sin mínimo, % mínimo carga: peso muerto; Grupo peligrosidad.

#### **Capítulo IV. Beneficios sociales.**

##### **Artículo 35. Cese por jubilación.**

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 Subalternos: 8.347,65 euros.

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

##### **Artículo 36. Otras mejoras sociales.**

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

- Por matrimonio de empleado: 445, 41 euros.
- Por nacimiento de hijo de empleado: 202,00 euros.
- Por defunción de padres, hijos y cónyuge de empleado: 202,00 euros.
- Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 171,70 euros.
- Por defunción de empleado (casado): 5.563,08 euros.
- Por defunción de empleado (soltero): 4.045,05 euros.
- Invalidez permanente total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la empresa, e invalidez absoluta para todo trabajo:

Capitanes, Jefes Máquina y Oficiales: 100% art. 35.

Maestranza y Subalternos: 100% art. 35.

##### **Artículo 37. Incapacidad Temporal.**

En los casos de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o





enfermedad profesional, los tripulantes percibirán de la Empresa, a partir del primer día de la baja, y como complemento, la diferencia entre lo que perciben como prestación de la Seguridad Social y el 100% de su retribución salarial por los conceptos que sirvan de base de cotización a la Seguridad Social (100% de la base reguladora de enfermedad).

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

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

### **Artículo 38. Suspensión del contrato por Maternidad y/o Riesgo durante el Embarazo y Suspensión del contrato por Paternidad.**

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 alumbramiento, 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.

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

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

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

Se estará a lo dispuesto en el Art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores para la suspensión del contrato de Trabajo por Paternidad.



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

### **Artículo 39. 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 jubilado o inválido permanente absoluto y su cónyuge o conviviente habitual, así como al cónyuge o conviviente sobreviviente.

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

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

Si efectúan más viajes durante el 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 y jubilados que tengan hijos a sus expensas estudiando en centros ubicados en zonas distintas de las de su residencia, accesibles por medio de los buques de la Compañía, se les concederá, durante el período en que cursen sus estudios, pasaje gratuito, salvo impuestos, y el 75% de la manutención a precio de tarifa, sin limitación de fechas ni edad.

Las peticiones de todas estas bonificaciones para los familiares de los tripulantes deberán solicitarse a la Dirección de la Empresa, quien arbitrará las fórmulas



necesarias para su resolución, dentro de los dos primeros días hábiles siguientes a la petición, considerando el sábado como día no hábil.

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

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

#### **Artículo 40. Familiar acompañante.**

Todo el personal de la flota puede solicitar de la empresa, a través del Capitán, 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 tres días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

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

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

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

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del



tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del Departamento de Fonda. Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña.

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

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

#### **Artículo 41. Premios de vinculación.**

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

A todo tripulante que cumpla veinticinco años de servicio activo en Compañía Transmediterránea, S.A., 597,92 euros.

A todo tripulante que cumpla treinta años de servicio activo en Compañía Transmediterránea, S.A., 1.070,60 euros.

#### **Artículo 42. Gastos por fallecimiento.**

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

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

#### **Artículo 43. Anticipos especiales.**

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

Estos anticipos no devengarán interés alguno.

No se podrán solicitar por cantidades superiores a dos mensualidades de salario profesional más complemento personal, o a 3.000 euros.

Su reintegro deberá hacerse distribuyendo el importe en 24 plazos, que se descontarán de los sueldos correspondientes.



La petición será directa entre el solicitante y la Empresa.

#### **Artículo 43 bis. Préstamos especiales.**

La Dirección de la Compañía podrá conceder a sus empleados, en casos de especial significación y con criterios de excepcionalidad, préstamos por un importe de hasta 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 44. Personal con capacidad disminuida.**

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

#### **Artículo 45. Artículos para venta en tiendas.**

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

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

#### **Artículo 46. Pérdida de equipaje.**

La Empresa indemnizará al tripulante embarcado en concepto de pérdida de equipaje, en caso de accidente o siniestro del buque, con la cantidad de 1.300 euros.

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

#### **Artículo 47. Entrepot.**

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

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

#### **Artículo 48. 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 49. Cese por jubilación anticipada.**

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

55 años	Capitanes, Jefes y Oficiales	16.160,00 euros
	Maestranza y Subalternos	14.220,80 euros
56 y 57 años	Capitanes, Jefes y Oficiales	11.635,20 euros
	Maestranza y Subalternos	10.342,40 euros
58 y 59 años	Capitanes, Jefes y Oficiales	9.049,60 euros
	Maestranza y Subalternos	8.403,20 euros

Los tripulantes 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 4.524,80 euros, cualquiera que sea su categoría 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 el artículo 35 del presente Convenio.

#### **Artículo 49 bis. Jubilación forzosa por cumplimiento de edad.**

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

1. Los trabajadores de flota, cualquiera que sea su categoría, que hayan perfeccionado el derecho a obtener el 100% de las prestaciones de la Seguridad Social de acuerdo con el Régimen Especial de Trabajadores de la Marina Mercante, causarán baja en la empresa, por jubilación forzosa, el día que cumplan 60 años, o aquél en que lo alcancen entre los 60 y 65 años. Sea cual sea el porcentaje de prestaciones a que tengan derecho, se jubilarán forzosamente el día que cumplan 65 años de edad.

2. La Empresa vinculará las extinciones contractuales producidas en virtud de lo



establecido en el punto primero, con medidas de política de empleo tales como la mejora en la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.

## **Capítulo V. Salud laboral.**

### **Artículo 50. 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 Transmediterránea, 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. Transmediterránea 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. Cuando el número de trabajadores medio quede comprendido en la escala de 101 a 500 trabajadores, contará con tres 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 Delegado 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 cinco 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.

## **Capítulo VI. Representación del personal, ejercicio de derechos sindicales y Comisión paritaria.**

### **Artículo 51. Representación del personal.**

Se reconocen como Órganos de Representación de los Trabajadores de Flota en la Compañía Trasmediterránea:

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

A) Comités de Buque:

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

- 1) Los buques tipo Rollon.
- 2) Los buques tipo Fast Ferry.
- 3) Los buques tipo Catamarán.

El número de miembros del Comité de buque será de:



Nueve miembros por cada uno de los buques o centros de trabajo con más de 100 trabajadores contabilizados entre personal embarcado y desembarcado por diferentes causas.

Cinco miembros por cada buque o centro de trabajo con más de 50 trabajadores y menos de 101, contabilizados entre personal embarcado y el desembarcado por diferentes causas.

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

#### B) 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

Durante la vigencia del presente Convenio, las Secciones Sindicales firmantes, conjuntamente con la representación de la Empresa, constituirán una Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del cumplimiento del mismo.

Al objeto de dar cumplimiento a las funciones asignadas a la citada Comisión, 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.

#### C) Comité Intercentros:

Se constituye un Comité Intercentros de 13 miembros, designados por los sindicatos implantados en Compañía Transmediterránea, de entre los representantes de Flota.

### **Artículo 52. Facultades del Comité Intercentros.**

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

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:





1. Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos den a conocer a los socios.
3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ventas y situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

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

5. Sobre la fusión, absorción o modificación de «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
6. El empresario facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
7. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, sobre supuestos de despido.
8. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

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

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

2. Las condiciones de Salud Laboral en la Empresa.

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

d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de



cuantas medidas procuren el mantenimiento de la productividad en la Empresa.

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

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

g) Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1,2 y 3 del punto a) de este artículo, 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 53. Facultades de los Comités de Buques y Delegados de Personal.**

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

#### **Artículo 54. Facultades de las Secciones Sindicales. Funciones de los Delegados Sindicales.**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité Intercentros, Comités de Buque, Comités de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité Intercentros, y de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda, poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité Intercentros.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa, con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
  - d) Los criterios a seguir para la adjudicación de plazas al personal de flota, tanto en buques, como en tierra.
  - e) En la determinación de criterios para la concesión de préstamos.
  - f) Con respecto a los cursos de formación que se vayan a impartir.
  - g) En la actualización de Escalafones.
6. Mantendrán un contacto permanente con el Departamento de Salud Laboral de la Empresa con el fin de preparar todos los temas que constituya la competencia de la Comisión de Salud Laboral que regula el capítulo V de este Convenio.
7. Recibir trimestralmente la misma información que se facilita al Ministerio de Hacienda.
8. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.
9. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de cada buque y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
10. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa establecida en el presente Convenio.
11. La Dirección de la Empresa facilitará en el domicilio social de la misma, la utilización de un local con el fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que, como tal, le correspondan.
12. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones Sindicales que les son propias.
13. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, siempre que sea solicitado por éstos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

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





cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

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

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

#### **Artículo 55. Derecho de asamblea.**

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

Podrá ser convocada la Asamblea por los Delegados de Personal en el buque, miembros del Comité de buque, o un 33% de la plantilla. Cuando no existan enrolados delegados de Personal, podrá ser convocada por cualquiera de los órganos de Representación de los Trabajadores.

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

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

#### **Artículo 56. Acceso al buque de representantes sindicales.**

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

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

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

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

#### **Artículo 57. Garantías de los representantes del personal.**



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

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

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

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

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

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

e) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 6.294,32 euros anuales para gastos de formación, publicación e información a la flota, previa presentación de los correspondientes justificantes.

Horas mensuales retribuidas.

Los miembros del Comité de los buques, así como los miembros del Comité Intercentros de Flota, gozarán mancomunadamente de un crédito de horas anuales, distribuidas en la siguiente proporción:

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 en los siguientes casos:

1. Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos y en general a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.
2. Participación en reuniones, cursos y actividades de carácter formativo sindical promovidos por el Sindicato al que pertenezcan, o cuando expresa o personalmente se les convoque.
3. Actos de gestión que deba realizar por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

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

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

#### **Artículo 58. Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del Convenio.**

Se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia y Control del cumplimiento del Convenio Colectivo que constará de un máximo de diez vocales, cinco representantes de la Empresa y cinco de la representación Social, siendo a su vez todos ellos miembros firmantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Serán funciones de dicha Comisión Paritaria las siguientes:

- 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.

#### **Artículo 59. Comisión de Arbitraje de Conflictos.**

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

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



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

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

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

Si hipotéticamente la Empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se negociaría, con carácter previo, con la Representación de los Trabajadores.

## **Capítulo VII. Otras disposiciones.**

### **Artículo 60. Azafatas/os.**

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

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

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

Estarán encuadradas/os en Servicios Especiales, con la categoría de Azafatas/os de Mar.

### **Artículo 61. Navegación en zona de guerra.**

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

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

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

**Sobreprima de la aseguradora Prima especial**

De 0,10 a 0,21%	150% Salario Base y Horas Extras.
De 0,22% en adelante	200% Salario Base y Horas Extras.

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

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

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

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

3. La Empresa contratará una póliza de accidentes, para riesgos de guerra por el tiempo de permanencia en zonas donde exista la misma, por los siguientes valores:

Muerte: 122.606 euros.

Invalidez: 245.213 euros.

**Capítulo VIII. Plan de igualdad.****Artículo 62. Desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la empresa negociará y desarrollará con los Representantes de los Trabajadores un Plan de Igualdad, dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito de la empresa entre hombres y mujeres y que garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

El plan de igualdad fijará objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**Artículo 63. Comisión de Igualdad.**



Para llevar a cabo el propósito de la implementación de un Plan de Igualdad, dentro del ámbito de la empresa, se constituirá una Comisión Paritaria de Igualdad de 8 miembros formada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. La composición se conformará por cuatro representantes por parte de la Empresa y 4 representantes de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio.

Dicha Comisión efectuará un primer diagnóstico que constituirá el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Se trata de realizar un análisis desde la perspectiva de género, y la formulación de propuestas que puedan integrarse en el Plan de Igualdad.

Una vez se implante el Plan de Igualdad, la Comisión hará seguimientos periódicos, que garanticen la correcta aplicación de las medidas acordadas.

#### **Artículo 64. Objetivos del Plan de Igualdad.**

El desarrollo e implantación del Plan de Igualdad de la empresa, deberá alcanzar los siguientes objetivos:

Correcto cumplimiento con la Ley aplicable en materia de Igualdad entre hombres y mujeres. Fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.. Concretar la batería de medidas a implantar con el fin de prevenir situaciones que atenten contra la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y corregir posibles situaciones de discriminación. . Establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### **Disposición adicional primera. Cláusula de Revisión Salarial.**

Año 2010: incremento de un 1%.

Años 2011, 2012 y 2013: La revisión salarial para estos años se aplicará sobre las cantidades vigentes a 1 de Enero de cada año, garantizándose un incremento igual al IPC Real del respectivo año anterior y con las siguientes particularidades:

1. En el supuesto de que el IPC fuera inferior al -0,5%, el incremento salarial para ese año será de 0%.
2. En el supuesto de que el IPC real fuera una cifra comprendida entre el -0,5% y el 0%, el incremento resultante se determinará sumando a la cifra negativa de IPC un 0,5%.
3. En el supuesto de que el I.P.C. real fuera una cifra comprendida entre el 0,1% y el 0,5%, se aplicará el 0,5% de incremento.



### **Disposición adicional segunda. Azafatas/os.**

Durante la vigencia del convenio, el Salario Base de las Azafatas/os se equipará al Salario base del grupo de Maestranza de segunda categoría.

### **Disposición adicional tercera**

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

### **Disposición adicional cuarta.**

Las partes acuerdan la constitución de las siguientes Comisiones de Trabajo:

- Embarcaciones rápidas.
- Seguro de accidentes.
- Empleo.
- Incentivos.
- Estatuto del Capitán

Estas Comisiones tendrán como objetivo el análisis y la elaboración de propuestas sobre sus temas de competencia que, de alcanzar acuerdos suficientes, se formalizarán como modificaciones del Convenio con plena eficacia normativa.

Las Comisiones tendrán una composición paritaria que saldrá de entre las partes firmantes del Convenio, determinando cada parte firmante los representantes en las mismas sin que, en ningún caso, se supere el número máximo de cuatro miembros por cada una de ellas.

### **Disposición adicional quinta.**

Todos los tripulantes con contrato de duración determinada, disfrutarán del periodo correspondiente de vacaciones/ descansos devengados, dentro del contrato, en las mismas condiciones que establece el artículo 7 del presente Convenio.

### **Disposición adicional sexta.**

Con motivo de la derogación de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, y para cubrir los posibles vacíos de cobertura que se puedan producir como consecuencia de la pérdida de vigencia de la misma, en el Convenio Colectivo de Flota serán de aplicación las disposiciones previstas en dicha O.T.M.M. así como



las disposiciones expresamente reguladas por el Laudo Arbitral para el Sector de Marina Mercante.

### **Disposición adicional séptima.**

Se acuerda modificar gradualmente el sistema de abono del Plus de Mando y Jefatura en buques convencionales durante el plazo de aplicación del presente Convenio Colectivo. Ello se realizara mediante la unificación en el concepto de tabla del total de los pagos que se producen por este motivo, integrando en este concepto lo abonado por gratificación anual de gestión.

### **Disposición final primera.**

Las condiciones establecidas en el artículo 35 serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la empresa al 31 de diciembre de 1985, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia si se produce su reincorporación.

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

### **Disposición final segunda.**

#### 1. Creación de empleo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa Compañía Transmediterránea garantiza que mantendrá un volumen de empleo fijo de, al menos, 700 personas.

En consecuencia, cada baja de trabajador fijo que se produzca en la empresa supondrá la realización de una nueva contratación fija para su cobertura, salvo que dicha baja derive de un plan de bajas incentivadas acordado entre la empresa y los sindicatos firmantes del convenio o de un acuerdo individual firmado por la empresa con el trabajador.

En caso de producirse bajas entre los trabajadores fijos que implicase la disminución de su número por debajo de 700, la empresa procederá a la realización de las contrataciones fijas necesarias hasta que se alcance dicho número de trabajadores.

#### 2. Garantía de empleo.

Como consecuencia de lo convenido en el punto anterior, la empresa garantiza el empleo fijo de plantilla en las condiciones del Convenio Colectivo aplicable en cada momento.







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

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

### 3. Seguimiento de las Cláusulas de Creación y Garantía de Empleo.

Si durante la vigencia del presente Convenio, fuera necesario adecuar la plantilla a las necesidades de la empresa o a las derivadas de la modificación de los contratos con el Estado, las partes firmantes de este Convenio constituirán una comisión de empleo, a fin de estudiar la adecuación de dicha plantilla a la nueva situación y, si fuera necesario, la revisión de lo pactado en materia de creación y mantenimiento de empleo, siempre a través de mecanismos colectivos no traumáticos.

A tales efectos, debe entenderse que las garantías de empleo se relacionan con los contratos de servicio público con el Estado, de forma que deberán ser revisadas por las partes en caso de modificación o pérdida de los mismos con la finalidad de adecuarse a la nueva situación que pudiera resultar del tal hecho.

TABLA II A-2010.

#### Salario profesional × 14.

<b>Categoría profesional</b>	<b>Grupo S. Prof.</b>	
Capitán	O-1	2.835,68
Jefe Máquinas	O-2	2.663,31
Primer Oficial Puente	O-4	2.061,47
Primer Oficial Máquinas	O-4	2.061,47
Primer Oficial Radio	O-4	2.061,47
Médico	O-4	2.061,47
Segundo Oficial Puente	O-5	1.784,92
Segundo Oficial Máquinas	O-5	1.784,92
Segundo Oficial Radio	O-5	1.784,92
Tercer Of. Puente con T.S.	O-6	1.784,92
Tercer Of. Máq. con T.S.	O-6	1.784,92
Tercer Of. Radio con T.S.	O-6	1.784,92
Tercer Oficial Puente	O-6	1.658,61
Tercer Oficial Máquinas	O-6	1.658,61
Tercer Oficial Radio	O-6	1.658,61
Ayudante Técn. Sanitario	O-6	1.658,61
Tercer Of. Máquinas Hab.	O-6	1.423,88

Azafata/o

1.156,55

**Plus Mando Jefatura × 12.**

<b>Categoría profesional</b>	<b>Grupo</b>	<b>Buques tipo A-C- E</b>	<b>Embarcaciones alta velocidad</b>
Capitán	O-1	1.457,40	1.373,90
Jefe Máquinas	O-2	1.212,88	1.143,37

TABLA II B-2010.

**Salario profesional × 14.**

<b>Categoría profesional</b>	<b>Grupo</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>E</b>
Contra maestre Cubierta	M-1	1.300,72	1.300,72	1.338,84
Calderetero	M-1	1.300,72	1.300,72	1.300,72
Contra maestre Electricista	M-1	1.300,72	1.300,72	1.300,72
Mayordomo	M-1	1.300,72	1.338,84	1.300,72
Jefe Cocina	M-1	1.300,72	-	1.300,72
Primer Cocinero	M-2	1.229,99	-	1.229,99
Gambucero	M-2	1.229,99	-	1.229,99
Fontanero	M-2	1.229,99	1.229,99	1.229,99
Segundo Cocinero	M-2	1.229,99	-	1.229,99
Encargado de Cámara	M-2	1.229,99	-	1.229,99
Encargado Bar	M-2	1.229,99	-	1.229,99
Ropero	M-2	1.229,99	-	1.229,99
Engrasador	S-1	1.175,56	1.175,56	1.175,56
Subalterno 2.ª	S-2	1.153,77	1.153,77	1.153,77
Marinero Preferente	S-3	1.132,07	1.132,07	1.164,71
Camarero Primera	S-3	1.132,07	1.164,71	1.164,71
Marinero	S-4	1.132,07	1.132,07	1.164,71
Ayudante Cocina	S-4	1.110,25	-	1.137,50
Camarero Segunda	S-4	1.110,25	1.137,50	1.137,50
Mozo Cubierta con 5 trien.	S-5	1.110,25	1.110,25	1.137,50
Mozo Cubierta	S-5	1.088,50	1.088,50	1.121,17
Marmitón con 4 trien.	S-5	1.110,25	1.143,56	1.137,50
Marmitón	S-5	1.088,50	1.121,17	1.121,17
Mozo Limpieza	S-5	1.088,50	-	1.088,50

Alumnos 533,36 533,36 533,36

TABLA III-2010.

PENALIZACIÓN VACACIONES		PLUS RO-RO	
Por cada día de exceso	19,26 €/día	Personal de Cubierta y Máq. (Buques de Carga)	96,23 €/mes
TRINCAJE		INCENTIVO RESTAURACIÓN	
BUQUES DE PASAJE		Personal de Cámara y Cocina (Buques de Carga)	
Hasta 10 metros	2,27 €		96,23 €/mes
A partir de 10 metros	4,55 €		
BUQUES DE CARGA		MÁQUINAS DE AZAR	
Hasta 10 metros	2,27 €	Sobrecargo u Oficial Encarg.	97,11 €/mes
A partir de 10 metros	4,57 €	Mayordomo	92,26 €/mes
PLUS OPERATIVIDAD (Anual)		QUEBRANTO MONEDA	
Capitanes y Jefes Máquinas	479,08 €/año	Importe	55,55 €/mes
Oficiales	456,28 €/año		
Resto Personal	437,30 €/año		
INCENTIVO M. Y. R.		PLUS JEFE CABINA E.A.V.	
Valor del punto	0,15 €	Importe	124,98 €/mes
GASTOS DE LOCOMOCIÓN		H.E.S.I	
Por kilómetro	0,28 €	Importe	15,55 €
DIETAS		PLUS UMS	
Importe Dieta	86,20 €	Importe	32,32 €/día

TABLA IV-2010.

**Embarcaciones alta velocidad.**

Categoría profesional	Plus Fast-Ferry	Plus Transp.	Total
Capitán	433,50	186,86	620,36
Primer Oficial	370,03	186,86	556,90
Contramaestre	309,64	186,86	496,50
Marinero	309,64	186,86	496,50
Jefe de Máquinas	433,50	186,86	620,36
Calderetero	309,65	186,86	496,51
Encargado Bar	309,64	186,86	496,50

Azafata/o 309,64 186,86 496,50

TABLA V-2010.

**Importes horas extras.**

<b>Categoría profesional</b>	<b>Grupo V.</b>	<b>Hora (€)</b>
Capitán	O-1	21,77
Jefe Máquinas	O-2	20,44
Primer Oficial Puente	O-4	15,82
Primer Oficial Máquinas	O-4	15,82
Primer Oficial Radio	O-4	15,82
Médico	O-4	15,82
Segundo Oficial Puente	O-5	13,70
Segundo Oficial Máquinas	O-5	13,70
Segundo Oficial Radio	O-5	13,70
Tercer Of. Puente con T.S.	O-6	13,70
Tercer Of. Máq. con T.S.	O-6	13,70
Tercer Of. Radio con T.S.	O-6	13,70
Tercer Oficial Puente	O-6	12,73
Tercer Oficial Máquinas	O-6	12,73
Tercer Oficial Radio	O-6	12,73
Ayudante Técn. Sanitario	O-6	12,73
Tercer Of. Máquinas Hab.	O-6	10,93
Azafata/o	-	8,88
Contraestre Cubierta	M-1	9,98
Calderetero	M-1	9,98
Contraestre Electricista	M-1	9,98
Mayordomo	M-1	9,98
Jefe Cocina	M-1	9,98
Primer Cocinero	M-2	9,44
Gambucero	M-2	9,44
Fontanero	M-2	9,44
Segundo Cocinero	M-2	9,44
Encargado de Cámara	M-2	9,44
Encargado Bar	M-2	9,44
Ropero	M-2	9,44
Engrasador	S-1	9,02
Subalterno 2. <sup>a</sup>	S-2	8,86
Marinero Preferente	S-3	8,69
Camarero Primera	S-3	8,69
Marinero	S-4	8,69
Ayudante Cocina	S-4	8,52

Camarero Segunda	S-4	8,52
Mozo Cubierta con 5 trien.	S-5	8,52
Mozo Cubierta	S-5	8,35
Marmitón con 4 trien.	S-5	8,52
Marmitón	S-5	8,35
Mozo Limpieza	S-5	8,35

