

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2621 *Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transmediterránea, SA (personal de flota).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Transmediterránea, SA (FLOTA) (código de convenio n.º 90005020011981), que fue suscrito, con fecha 22 de enero de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales CC.OO., UGT, STMM-CGT y SEOMM (Sindicato Español de Oficiales de Marina Mercante) en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de marzo de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A., Y SU PERSONAL DE FLOTA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal de flota contratado por Compañía Transmediterránea, S.A., con adscripción a los puestos de trabajo correspondientes a los Grupos Profesionales previstos en el artículo 14, sin perjuicio de cualesquiera otras fórmulas válidas en Derecho.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de tres años, a contar desde el 1 de enero de 2015, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y, por acuerdo expreso entre las partes, será prorrogable de año en año, hasta un máximo de cinco años.

La denuncia del presente Convenio deberá ejercitarse por escrito con una antelación no inferior a tres meses respecto de su fecha de vencimiento, o respecto a la de cualquiera de sus posibles prórrogas hasta la duración de cinco años.

Ambas partes acuerdan que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, al término de los tres años de duración del Convenio Colectivo, éste perderá su vigencia salvo que, de mutuo acuerdo entre las partes, se produzca la prórroga prevista en el párrafo primero, en cuyo caso perderá vigencia al final de ésta/s, sin perjuicio del plazo anual de ultraactividad previsto en el artículo 86.3 del E.T., desde la denuncia del Convenio.

Artículo 3. *Exclusión de otros Convenios y Pactos.*

El presente Convenio sustituye y sucede en su totalidad a todo Convenio o Pactos, en cuanto a la materia reguladora contenida en el mismo, o condiciones anteriores existentes entre la representación de la empresa y el personal de flota, constituyendo éste la única norma por la que se rigen las relaciones laborales de dicho personal.

No obstante, las partes acuerdan mantener la vigencia de aquellos Pactos que se establecieron en desarrollo de anteriores Convenios, siempre y cuando, conforme al texto ahora acordado, fueren de aplicación y no contradictorios con el mismo.

La Comisión Paritaria analizará en qué Pactos pueden concurrir las circunstancias descritas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, la cuestión podrá someterse al orden jurisdiccional competente por cualesquiera de las partes.

Si durante la vigencia de este Convenio se promulgara alguna norma que pudiera afectar sustancialmente a lo pactado, las partes se someterán al mismo procedimiento que se establece en los apartados 3 y 4 del presente artículo.

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

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

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

Las posibles mejoras económicas contenidas en disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinadas dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

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

CAPÍTULO II

Condiciones laborales

Sección primera. Tiempo de trabajo

Artículo 6. *Jornada Laboral.*

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

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

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

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

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

Artículo 7. *Cuadro de distribución de trabajos a bordo.*

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

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

Las posibles modificaciones de los Cuadros Horarios se negociarán con los Delegados de Personal o Comités de buques y/o Secciones Sindicales.

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

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

1. Vacaciones.

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

Las vacaciones comenzarán a computarse desde el día siguiente al del desembarque del tripulante.

2. Descansos.

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

3. Régimen compensatorio de vacaciones y descansos.

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

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

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

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

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

Se establece la cantidad indisponible de 20,13 euros diarios por cada día de retraso en la concesión de las vacaciones a partir de los siguientes días:

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

Artículo 9. *Horas extraordinarias*

En materia de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción del artículo 35.2 del mismo, respecto del cual se estará a lo establecido en la normativa sectorial específica, especialmente en el Real decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante y normas de desarrollo, así como la norma sobre regulación de jornadas especiales de trabajo.

Estas horas extraordinarias son de cómputo directo y tienen carácter de libre aceptación por el trabajador cuando se excedan las cuatro horas diarias o el consumo de la bolsa mensual que incluye el Plus de Operatividad y Actividad previsto en el artículo 24 y salvo en los supuestos obligatorios previstos en este artículo.

La realización y retribución de las horas extraordinarias se ajustará a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y las tablas anexas, con el fin de garantizar la operatividad de los centros de trabajo, teniendo en cuenta las especialidades del trabajo en el mar. En consecuencia con ello, la hora extraordinaria se abona por distintas vías previstas en el Convenio. El valor de hora extra en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria.

Teniendo en cuenta el tratamiento que da el Ordenamiento al Trabajo en el Mar (Real Decreto 285/2002, de 22 marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en el mar), la realización de horas extraordinarias será obligatoria en los casos siguientes:

Cuando para entrar o salir del puerto, arranchar, 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 embarco/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 carga y/o descarga.

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

Relevo de guardias de navegación durante las horas de comida, training de tripulantes, cambios de turno y cambios de categoría.

Cualquier trabajo necesario en relación con la Sanidad, Policía, o regulaciones de aduanas.

Cualquier servicio asignado en casos de emergencia que afecten a la seguridad del buque, tripulación, pasajeros, carga, combustible, provisiones, pertrechos u otros equipos, o lo relativo al mantenimiento del orden, del cual el Capitán es el responsable máximo con facultades decisorias.

El trabajo realizado para el salvamento de otros buques, vidas o cargamentos o para realizar prácticas de incendios, botes salvavidas u otra emergencia.

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

En caso de abono, la fórmula de cálculo y abono será la siguiente: Salario Profesional multiplicado por 14 y dividido entre la jornada anual.

Para aquellos trabajadores que vengan percibiendo el complemento personal que se pactó en el Convenio Colectivo de 1.998, éste será tenido en cuenta para el cálculo del valor de su hora extraordinaria.

Artículo 10. *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, siendo el valor de esta hora el previsto en tablas salariales.

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

4. Exclusivamente, las horas realizadas en los periodos de descanso normal reglamentario establecidos tendrán carácter de horas 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 a favorecer el tiempo de descanso de los trabajadores, esta retribución podrá ser, a opción del trabajador, sustituida por tiempos equivalentes de descanso.

Artículo 11. *Licencias.*

Se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se relacionan:

1. 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.

2. Licencias para asistir a cursos, 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 relativos a las necesidades y tráfico 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 que tuvieran que integrarse a cualquiera de los cursos durante sus vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, y una vez finalizado el curso continuará 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:

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

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

3. 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.

4. 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 12. *Excedencias.*

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

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 Grupo Profesional y nivel profesional.

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

2. Excedencia forzosa.

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

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

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese en su cargo político o sindical. 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 aun cuando hubieran transcurrido más de 5 años y menos de 10, en caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge, separación legal o divorcio.

Sección segunda. Organización del trabajo

Artículo 13. Comisión de Servicio y Personal de Mar en Tierra.

1. Comisión de servicio.

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

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

1. Será considerada comisión de servicio en tierra la situación en la que un tripulante sea destinado, excepcionalmente, a prestar un servicio en un centro de trabajo de tierra.

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

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

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

La situación de comisión de servicio será de carácter temporal.

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

3. 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.

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

2. Personal de mar en tierra.

Es la situación a la que se incorpora un tripulante con un destino en tierra, siendo de aplicación necesaria las condiciones laborales previstas en el Convenio Colectivo del Personal de Tierra.

A esta situación se incorporará directamente el personal de flota cuya naturaleza del trabajo a realizar en tierra sea diferente a los descritos en la situación de Comisión de Servicio en Tierra o que carezca del carácter temporal establecido en el apartado 1 sobre Comisión de Servicio.

Esta situación tiene como característica principal y diferencial del personal de tierra, la posibilidad y opción de la empresa o del trabajador de incorporarse al puesto anterior que ocupaba en la flota.

Artículo 14. *Clasificación profesional. Grupos Profesionales.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Escalafones.*

La Empresa confeccionará el escalafón de su personal fijo, por grupos profesionales ordenados por niveles y, dentro de éstos, por antigüedad. En el escalafón se harán constar los siguientes datos: nombre y apellidos del interesado, año de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, grupo profesional, nivel, antigüedad en el mismo, así como el título profesional, en caso de que lo posea.

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

Una vez publicado el escalafón, y conocido por 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 tabloneros de anuncios y biblioteca.

Artículo 16. *Principio de Unidad de Empresa y Flota.*

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

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

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

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

1. Se establece un periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso:
 - a) Titulados: 3 meses.
 - b) Resto de categorías: 45 días.

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

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

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

Artículo 18. *Manutención.*

La alimentación de las tripulaciones se ajustará a la normativa vigente en esta materia. Se servirán a bordo de los buques convencionales comidas extraordinarias los días 1 de mayo, 16 de julio, 24, 25 y 31 de diciembre.

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

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

Artículo 19. *Habitabilidad.*

Los representantes del personal de los buques, oída la tripulación, harán un informe sobre todos los puntos que afecten a la habitabilidad de los mismos y se trasmitirá y reflejara en las actas de seguridad que se mantengan a bordo de los buques.

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

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

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

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

La Empresa facilitará, durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad de 808 euros para los buques con más de 50 tripulantes y 606 euros para los buques con menos de 50 tripulantes, para atenciones de las bibliotecas y entretenimientos a bordo. Las cantidades antes reseñadas serán entregadas a cada uno de los buques, debiendo justificar su empleo los respectivos Delegados del Personal.

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

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

Artículo 20. *Ropa y servicio de lavandería.*

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

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

Artículo 21. *Carga, descarga y manipulación de mercancías.*

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

Artículo 22. *Régimen disciplinario.*

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

Artículo 23. *Alumnos.*

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

Los alumnos recibirán una gratificación por mes de embarque según consta en las tablas anexas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 24. *Retribuciones.*

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

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

Salario Profesional.
Plus de Operatividad y Actividad.
Plus Transporte.

1. Salario profesional.

Es la percepción que recibirá el tripulante en base a su adscripción a un grupo profesional y nivel, abonándose en 14 mensualidades o tiempo proporcional que corresponda, correspondiendo dos de ellas a las dos pagas extraordinarias anuales, abonables en Junio y Diciembre, cuya cuantía se refleja en tablas.

2. Plus de Operatividad y Actividad.

Concepto retributivo que se devengará en razón a las siguientes circunstancias:

- a) Situación de embarque efectivo, Grupo y nivel profesional.
- b) Disponibilidad del trabajador para la realización efectiva de hasta 4 horas extraordinarias diarias de trabajos de cualquier naturaleza realizados a bordo, propios de su cargo.
- c) Distribución irregular de la jornada.

El abono se distribuirá proporcionalmente al periodo de embarque anual.

Mediante el mismo se compensa la distribución irregular de la jornada, la obligatoriedad de la realización de las citadas horas y la disponibilidad del trabajador ante las necesidades de organización de la empresa para garantizar la operatividad y mantenimiento de los buques.

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

La retribución efectuada por razón del presente concepto no cubrirá en ningún caso la realización de tiempo de trabajo que signifique, en cómputo diario, un incremento de tiempo de trabajo efectivo superior a cuatro horas diarias sobre las previstas como jornada básica, con el tope mensual de horas establecido en la Tabla nº 1, en cuyo caso corresponderá el abono de horas extraordinarias.

Compensa todos aquellos trabajos derivados del propio cargo que el trabajador realice a bordo durante el periodo de embarque (trincaje, mantenimiento, reparaciones, porcentajes de ventas en restauración, EAV, así como las horas de trabajo necesarias para la realización de los mismos).

Los Capitanes y Jefes de Máquinas, perciben el presente concepto retributivo en atención a la especial responsabilidad y dedicación derivada del desempeño de sus respectivos cargos. Asimismo, en Buques convencionales compensa la mayor responsabilidad y cualquier prolongación de jornada que el ejercicio del cargo pudiera conllevar.

3. Plus 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.

Artículo 25. *Quebranto de Moneda.*

En los buques de pasaje en servicio, en los que exista cuenta de Mayordomía, se abonará la cantidad de 57,30 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 26. *Dietas y gastos de locomoción.*

La Empresa correrá con los costes del desplazamiento para el embarque o desembarque del tripulante, facilitando los medios de transporte correspondientes cuando exista un medio de transporte público, prioritariamente aéreo, y la distancia de los aeropuertos/estaciones más cercanos de origen y destino no sea superior a 100 kilómetros al punto de salida o llegada respectivamente. En este supuesto, desde el domicilio o Buque hasta el aeropuerto/estación, corresponderá la cantidad de 0,23 €/km o el abono del transporte público empleado.

En caso contrario, se abonará la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido dentro de la Península siguiendo la red de carreteras nacional.

Siempre que se den las circunstancias y fuera necesario, la empresa abonará al trabajador una media dieta de manutención, por comida principal, y, en caso de pernocta, la dieta de alojamiento, todo ello previa justificación.

Los desplazamientos para embarcar que se realicen en buques de la Compañía se efectuarán en camarote individual y los realizados desde las islas a la Península y viceversa en avión.

La fecha efectiva de embarque o desembarque de un tripulante será la de llegada y salida de abordó.

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

Artículo 27. *Buques en reparación.*

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

Cuando, por alguna razón, el buque quede privado de los servicios de higiene, pudiendo alojarse a bordo, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas oportunas con el fin de facilitar los citados servicios en tierra a las tripulaciones. En el supuesto de que esto no fuera posible, el personal afectado (es decir, aquel que no se encuentre en su jornada de trabajo, o no haya podido hacer uso normal de los citados servicios) percibirá media dieta para que pueda sustituir por su cuenta la carencia de estos servicios.

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

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

La media 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 la media 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.

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 se dirija a astilleros, la Empresa autorizará el transporte en vehículos a los tripulantes que lo soliciten.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 28. *Mejoras sociales.*

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

Por matrimonio de empleado: 451,97 euros.

Por nacimiento de hijo de empleado: 204,93 euros.

Por defunción de padres, hijos y esposa de empleado: 204,93 euros.

Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 174,19 euros.

Por defunción de empleado: 5.643,74 euros.

Invalidez permanente total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la empresa, e invalidez absoluta para todo trabajo:

Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales: 13.679, 01 euros.

Maestranza y Técnicos: 8.468, 69 euros.

Artículo 29. *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 base reguladora de la Seguridad Social.

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 30. *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 artículo 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 31. *Billetes de Pasaje.*

El personal de la Empresa tendrá derecho a billete gratuito de pasaje, salvo impuestos, durante todo el año, en los buques de la Compañía. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75% sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las peticiones de todas estas bonificaciones para los familiares de 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 32. 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 3 días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El Capitán, 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 33. Premios de vinculación.

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

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

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

Artículo 34. 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 35. *Anticipos a cuenta.*

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

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

Artículo 36. *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 37. *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 38. *Artículos para venta en tiendas.*

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

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

Artículo 39. *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 y en las condiciones previstas en las pólizas suscritas al efecto.

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

Artículo 40. *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 41. *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 42. *Jubilación anticipada.*

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

55 años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 16.160 euros.

Maestranza y Técnicos: 14.220,80 euros.

56 y 57 años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 11.635,20 euros.

Maestranza y Técnicos: 10.342,40 euros.

58 y 59 años:

Capitanes, Jefes y Oficiales: 9.049,60 euros.

Maestranza y Técnicos: 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 Grupo/nivel profesional, si optan por jubilarse.

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

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

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 43. *Seguridad y Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales.*

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

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

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

Planificar la acción preventiva a partir de la evaluación de riesgos.

Adecuar y adaptar los equipos de trabajo a las personas.

Proporcionar los Equipos de Protección Individual necesarios.

Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y las medidas y acciones preventivas adoptadas.

Consultar a los trabajadores en los aspectos que afecten a su seguridad y salud.

Garantizar la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Establecer las medidas de emergencia necesarias.

Adoptar las medidas necesarias ante una situación de riesgo grave e inminente.

Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.

Elaborar y conservar la documentación necesaria conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Coordinar las actividades preventivas de las diferentes empresas presentes en los centros de trabajo.

Proteger especialmente a los colectivos especiales: trabajadores especialmente sensibles, menores de edad y embarazadas.

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

Objetivos Generales.

Integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de decisiones de la Empresa.

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

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

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

Actualizar periódicamente todas las actividades preventivas.

Asegurar la formación de los trabajadores en la prevención de riesgos, en los términos recogidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Organización de la prevención.

Órganos de Participación y Representación:

Delegados de Prevención:

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

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

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

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

Comité de Seguridad y Salud:

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los buques que cuenten con 50 o más trabajadores. Para los que cuenten con menos de 50, se mantendrán las Comisiones de Salud Laboral, constituidas por el Delegado de Prevención y el Capitán, reuniéndose trimestralmente y levantando acta de la reunión, según lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad de la Compañía.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sus funciones serán las recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los 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 5 miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los delegados de prevención, delegados de Secciones Sindicales o liberados por acumulación de horas sindicales e igual número por parte de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

Estructuras técnicas de prevención, Servicio de Prevención.

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

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

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

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

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

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

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

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

Formación.

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

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

En esta materia, se estará a las disposiciones legales que en cada momento estén en vigor, pudiendo la Empresa, a través del servicio de Prevención de Riesgos Laborales, promover Campañas periódicas cuyo objetivo general es promover una concienciación social mediante la formación e información a los trabajadores en relación al consumo indebido de estas sustancias a bordo.

CAPÍTULO VI

Representación del Personal, ejercicio de derechos sindicales y Comisión Paritaria

Artículo. 45. *Representación del Personal.*

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

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

A. Comités de Buque:

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

1. Los buques tipo ROLL-ON.
2. Los buques tipo RO-PAX.
3. Los buques tipo embarcaciones de alta velocidad.

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

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

B. Delegados de Buque.

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

C. Secciones Sindicales:

Se podrán constituir Secciones Sindicales a nivel de toda la Flota, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa, a requerimiento de los Sindicatos reconocidos conforme a lo establecido en el presente Convenio, facilitará la labor de los Delegados Sindicales por cada uno de los mismos (de 6-14 Delegados de Personal, un Delegado Sindical; de 15 a 23, dos Delegados Sindicales; de 24 a 32, tres Delegados Sindicales; de 33 en adelante, 4 Delegados Sindicales) mediante la liberación de su obligación de prestación de trabajo y embarque.

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

D. Comité Intercentros:

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

Artículo 46. *Facultades del Comité Intercentros.*

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

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del Sector económico a que pertenece la Empresa, de los negocios y situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

3. Con carácter previo a la ejecución de medidas de reestructuración de plantilla por parte de la Empresa, ventas, situaciones de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques así como sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

2. Las condiciones de Salud Laboral en la Empresa.

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

- d) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la productividad en la misma.
- e) Se reconoce al Comité Intercentros capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- f) Para mejor ejercicio de sus funciones, el Comité Intercentros de Flota podrá ser asesorado por los expertos sindicales que designe.
- g) Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1,2 y 3 del punto a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros, y en especial en todas aquellas materias sobre las cuales la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo o fomento de una política racional de empleo.
- i) Conocerá las bases de los concursos-oposición, que le serán comunicadas por la Compañía con anterioridad suficiente a la publicación de los mismos.

Artículo 47. Facultades y garantías de los miembros de los Comités de Buques, Delegados y miembros de las Secciones Sindicales

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

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

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

Ser informados por escrito de los expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier tripulante.

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

Ser informado de los motivos determinantes del trasbordo de un tripulante de su buque a fin de observar los criterios establecidos en este convenio.

Si conocieran de la exigencia de una orden o trabajo que se estime no es de obligada realización para un tripulante o entrañe especial peligrosidad con la finalidad de informar al Capitán del Buque.

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

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

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

Los criterios a seguir para la adjudicación de plazas al personal de flota, tanto en buques como en tierra así como la actualización de los escalafones.

En la determinación de criterios para la concesión de préstamos

Respecto a los cursos de formación que se vayan a impartir

Recibir la información que se facilita al Ministerio de Hacienda cuando así sea requerido.

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

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

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

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

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 en los términos descritos en los artículos 77 a 80 del ET.

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

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

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

Horas mensuales retribuidas.

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

400 horas al año en los buques o centros de trabajo de hasta 100 trabajadores.

1.080 horas al año en los buques o centros de trabajo de más de 100 trabajadores.

Asimismo, cada miembro del Comité Intercentros de Flota, disfrutará de 40 horas mensuales.

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

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

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

Artículo 48. Acceso al buque de representantes sindicales.

Durante la estancia del buque en el puerto, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos, que tengan representación en la Empresa, podrán efectuar visitas a bordo, una vez acreditada la condición ante el Capitán del buque.

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

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

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

Artículo 49. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio.*

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

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

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

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

Funciones de la Comisión:

- a) Informar sobre la voluntad de las Partes firmantes del Convenio en relación con el contenido del mismo.
- b) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación, entendimiento y desarrollo de lo establecido en el Convenio.
- c) Todas aquellas en que el presente Convenio haya previsto su intervención.
- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del presente Convenio, especialmente si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.
- f) Si hipotéticamente la Empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se informaría, con carácter previo, a la Comisión Paritaria.
- g) Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley.

Funcionamiento, procedimientos y plazos de actuación:

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

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

Al finalizar cada reunión se levantará el correspondiente acta.

Procedimiento:

- a) La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteando la cuestión que la Comisión estime debe conocer y, en su caso, ésta resolver, por entender que entra en su competencia.
- b) El escrito necesariamente contendrá: (i) Exposición del asunto que se plantea. (ii) Fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste. (iii) Propuesta o petición que se formula.
- c) Una vez recibida la solicitud, la Comisión fijará la fecha de reunión que necesariamente se celebrará en el término de 5 días naturales y en la que se estudiará el asunto planteado.
- d) La Comisión Paritaria adoptará los acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes asistentes, social y empresarial, y quedarán reflejados por escrito siendo una vez adoptados, vinculantes para ambas partes.
- e) Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de 7 días.

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

Artículo 49 bis *Procedimiento de inaplicación del Convenio.*

Ambas partes reconocen la dificultad que ha tenido la negociación del presente convenio. Así pues, entienden que de darse las circunstancias necesarias para tener que modificar su contenido se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzar acuerdo entre las partes y de no haber sido posible solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria (tal y como se prevé en el apartado d) del artículo 49), se acudirá al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o el que le sustituya.

CAPÍTULO VII

Plan de igualdad

Artículo 50. *Comisión de Igualdad.*

La Comisión de igualdad estudiará las medidas que sigan fomentando, como ya se viene realizando en la Empresa, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, en línea con el marco normativo de no discriminación.

Disposición adicional primera. *Cláusula de revisión salarial.*

Las posibles revisiones salariales que puedan producirse durante la vigencia del presente Convenio se realizarán en base a fórmulas que contemplen objetivos de productividad y rentabilidad así como la evolución de los índices de coste de vida.

Disposición adicional segunda. *Complemento de adecuación convenio.*

Al personal que se encuentre en alta, con carácter indefinido, en el momento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se le compensará, si procede, la diferencia con sus anteriores condiciones salariales, a través de un complemento personal individualizado para cada trabajador. Se denominará «Complemento de Adecuación Convenio 2015». Dicho complemento compensa el cambio de régimen económico previsto en el artículo 24 del presente Convenio.

Asimismo, al citado personal se le compensa el nuevo régimen de embarque previsto en el artículo 8 del presente Convenio a través del correspondiente sistema compensatorio de vacaciones.

Disposición adicional tercera.

El personal con 58 años cumplidos y con derecho al 100% de la pensión de la Seguridad Social, en función de los años de cotización, percibirá las indemnizaciones de 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 Técnicos: 8.347,65 euros.

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

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

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

Disposición transitoria.

En relación a las embarcaciones de alta velocidad, las partes firmantes del presente convenio colectivo convienen en remitir a la Comisión Paritaria de vigilancia, control y resolución de conflictos del Convenio, la elaboración de un reglamento específico que regule las condiciones del personal de Convenio adscrito a las mismas.

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

Disposición final única.

Dada la plantilla media anual del personal de flota y en términos de viabilidad de la Compañía, se estima en un 50% el porcentaje de empleo indefinido.

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

TABLA N.º 1

Nivel	Grupo	Puesto de trabajo	Salario profesional mes 14 pagas	Plus operatividad actividad mes 12 pagas	Salario anual	Valor hora extra	Bolsa horas prolongación jornada
A	I	CAPITÁN	2.598,14	1.572,72	55.246,59	19,94	–
A	II	1.º OF. CUBIERTA	1.506,92	2.314,89	48.875,53	11,57	120
B	II	2.º OF. CUBIERTA	1.188,30	1.403,99	33.484,09	9,12	90
C	II	3.º OF. CUBIERTA	1.133,38	1.356,01	32.139,42	8,70	70
A	III	CONTRAMAESTRE	834,44	971,92	23.345,16	6,40	90
A	IV	MARINERO 1.ª	725,52	806,94	19.840,54	5,57	75
A	I	J. MÁQUINAS	2.443,76	1.320,87	50.063,03	18,76	–
A	II	1.º OF. MÁQUINAS	1.506,93	2.100,00	46.297,02	11,57	120
B	II	2.º OF. MÁQUINAS Y ETO.	1.188,30	1.403,99	33.484,09	9,12	90
C	II	3.º OF. MÁQUINAS	1.133,38	1.356,01	32.139,42	8,70	70
A	III	CALDERETERO	834,44	971,92	23.345,16	6,40	90
A	III	ELECTRICISTA	834,44	971,92	23.345,16	6,40	90
B	III	FONTANERO	782,13	900,49	21.755,65	6,00	90
B	III	MECÁNICO	782,13	900,49	21.755,65	6,00	90
B	III	AZAFATA	782,13	900,49	21.755,64	6,00	75
A	III	MAYORDOMO	1.046,15	1.199,00	29.034,12	8,03	120
B	III	GAMBUCERO	782,13	900,49	21.755,64	6,00	90
B	III	ROPERO	782,13	900,49	21.755,65	6,00	90
B	III	ENCARGADO CÁMARA	782,13	900,49	21.755,65	6,00	90
B	III	ENCARGADO BAR	782,13	900,49	21.755,65	6,00	90
A	IV	CAMARERO	725,52	806,94	19.840,54	5,57	75
A	III	JEFE COCINA	834,44	971,92	23.345,16	6,40	90
A	III	MAYORDOMO COCINERO	834,44	971,92	23.345,16	6,40	120
B	III	COCCINERO	782,13	900,49	21.755,65	6,00	90
A	IV	AYTE. COCINA	725,52	806,94	19.840,54	5,57	75
		ALUMNOS	557,33	–	7.802,62	–	–

TABLA N.º 2

Tabla conceptos

MÁQUINAS DE AZAR. Sobrecargo u Oficial Encargado. Mayordomo.	3,38 €/día 3,21 €/día	101,4 €/mes 96,3 €/mes
QUEBRANTO MONEDA. Importe	1,91 €/día	57,3 €/mes
PLUS JEFE CABINA Importe	4,29 €/día	128,7 €/mes
PLUS TRANSPORTE Importe	5,00 €/día	150,00 €/mes
H.S.I. Importe	10,72 €	
DIETA MANUTENCIÓN Importe	30 €	
DIETA ALOJAMIENTO Importe	50 €	
GASTOS DE LOCOMOCIÓN Importe por kilómetro	0,23 €	
PENALIZACIÓN VACACIONES Por día de exceso	20,13 €	