

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

2257 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 26 de junio de 2024, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal de Flota de la empresa Fred Olsen, S.A. para el periodo 2023-2027 y su Adenda de 10 de abril de 2024.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal de Flota de la empresa Fred Olsen, S.A. para el periodo 2023-2027 y su Adenda de fecha 10 de abril de 2024, suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio y su Adenda en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 26 de junio de 2024.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

CONVENIO COLECTIVO FRED. OLSEN, S.A. FLOTA 2023-2027**ÍNDICE****PREÁMBULO. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.****CAPÍTULO I. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.**

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional y personal.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación temporal.

Artículo 3.- Integración y vinculación a la totalidad.

Artículo 4.- Normas complementarias.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Artículo 7.- Procedimiento de descuelgue.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 8.- Efectos económicos.

Artículo 9.- Carácter de las percepciones salariales.

Artículo 10.- Percepciones salariales.

Artículo 11.- Plus de atención máquinas.

Artículo 12.- Trincaje y destrincaje.

Artículo 13.- Plus de permanencia a bordo.

Artículo 14.- Plus de transporte.

Artículo 15.- Dietas.

Artículo 16.- Alumnos/as.

CAPÍTULO III. CONDICIONES LABORALES: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 17.- Clasificación del personal según la función.

Artículo 18.- Clasificación del personal según la permanencia.

Artículo 19.- Ingreso y contratación del personal.

Artículo 20.- Plantillas y escalafones.

Artículo 21.- Cambio de destino o función.

Artículo 22.- Funciones profesionales.

Artículo 23.- Trabajos especiales, averías y trabajos sucios, etc.

Artículo 24.- Comisión de Servicio.

Artículo 25.- Expectativa de embarque.

Artículo 26.- Licencias.

Artículo 27.- Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 28.- Excedencias.

Artículo 29.- Manutención.

Artículo 30.- Ropa de trabajo-uniformidad.

Artículo 31.- Jornada laboral.

Artículo 32.- Jornada laboral de oficiales en las EAV.

Artículo 33.- Vacaciones-descansos.

CAPÍTULO IV. BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 34.- Seguro colectivo de vida e incapacidad permanente.

Artículo 35.- Complemento por incapacidad temporal.

Artículo 36.- Maternidad/paternidad.

Artículo 37.- Préstamos.

Artículo 38.- Natalidad.

Artículo 39.- Ayuda escolar.

Artículo 40.- Jubilación.

Artículo 41.- Auxilio por fallecimiento.

Artículo 42.- Billetes de pasaje.

Artículo 43.- Artículos para venta en tiendas.

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 44.- Derechos sindicales.

Artículo 45.- Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VI. FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 46.- Faltas y sanciones.

CAPÍTULO VII. VARIOS.

Artículo 47.- Derecho de repatriación.

Artículo 48.- Responsabilidad social corporativa-voluntariado.

Artículo 49.- Plan de igualdad y protección frente al acoso.

Disposiciones adicionales primera a quinta.

Disposiciones transitorias primera a octava.

Anexo 1.- Descripción de funciones.

Anexo 2.- Tabla salarial 2023.

Anexo 3.- Tabla salarial 2024.

PREÁMBULO

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por consiguiente, suscrito, de una parte, por la empresa Fred Olsen, S.A. y, de otra, por las personas trabajadoras de Flota de la misma, cuyos Representantes constituidos en Comisión Negociadora y reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos se identifican en las Actas que se acompañan.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.- Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio tiene ámbito de empresa y regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa Fred Olsen, S.A. y el personal de flota de todos los buques, exceptuando los que operen en líneas marítimas interiores (entre puertos de una misma isla) y/o los buques de tamaño inferior a 500 GT.

A los efectos de lo regulado en este Convenio y de la normativa laboral aplicable, las partes signatarias del mismo ratifican expresamente el principio de Unidad de Empresa y Flota, correspondiendo a la empresa la organización y planificación de las tripulaciones para satisfacer las dotaciones de los buques, con la excepción expresa de las personas representantes de las personas trabajadoras que no podrán ser trasbordadas de los centros de trabajo que han sido elegidos.

Artículo 2.-Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del 1 de enero del 2023, excepto aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

Prórroga: el Convenio se entiende prorrogado por un año, si al menos treinta días antes de su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes con legitimidad plena para hacerlo, mediante escrito de cualquiera de ellas a la otra y al Órgano Laboral competente. En tal supuesto, los devengos del presente Convenio se incrementarán en la misma proporción en que lo haya hecho el IPC nacional durante el último año de su vigencia. Una vez denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3.- Integración y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un conjunto unitario que vincula en su totalidad a las partes. En el supuesto de que la Autoridad Laboral estime la concurrencia del supuesto previsto en el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen a negociar las fórmulas alternativas que subsanen las cláusulas modificadas o anuladas por la Jurisdicción Laboral.

Artículo 4.- Normas complementarias.

En todo lo que no se regula específicamente en el presente Convenio, las partes firmantes se atenderán:

A) A lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, legislación laboral general y demás normativa vigente que sea de aplicación.

B) A los derechos adquiridos, usos y costumbres locales profesionales. Estos solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las mejoras económicas pactadas constituyen un todo orgánico y deberán ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensan en su conjunto a todas las establecidas en anteriores Convenios o Normas. Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variaciones de cualquier tipo en todas o algunas de las cláusulas de este Convenio, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superaran el nivel alcanzado por el presente Convenio y solo en lo que exceda del referido nivel.

Durante la vigencia de este Convenio se estará a la excepción contemplada en la disposición adicional segunda.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

1. Definición y estructura: para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, conciliación y vigilancia del Convenio, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por cinco vocales empresariales y cinco sociales de entre los firmantes del Convenio, debiendo mantenerse en el nombramiento de la Representación Social la misma proporción de representatividad que existía en la Comisión Negociadora durante la negociación del Convenio.

2. Funciones:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

3. Procedimiento y convocatoria: tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, tanto la Dirección de la Empresa como la Representación Social firmante del Convenio que tenga legitimidad plena para alcanzar acuerdos. La Comisión Paritaria deberá resolver en el tiempo más breve posible, a partir de la recepción de la cuestión planteada.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes legitimadas para convocar, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso, y nunca más tarde de quince días naturales desde la fecha propuesta en la convocatoria. A tal efecto, la Empresa procederá al desembarque y/o traslado de los miembros de la Comisión.

4. Adopción de acuerdos: los acuerdos alcanzados lo serán por mayoría de sus miembros y serán vinculantes para todas las partes afectas al Convenio.

Artículo 7.- Procedimiento de descuelgue.

En el caso de que en algún momento la Empresa pretendiera modificar alguna de las condiciones de este Convenio Colectivo reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al procedimiento establecido en la normativa de aplicación.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.- Efectos económicos.

- En el año 2023 entra en vigor la tabla salarial del Anexo 2 (se establece la gratificación del mes de marzo en la forma que establece la disposición transitoria primera).
- En el año 2024 entra en vigor la tabla salarial del Anexo 3, incrementando la tabla, en la forma que establece la disposición transitoria segunda.
- En el año 2025 se acuerda un incremento equivalente al 2% (2 por ciento) en todos los conceptos económicos.
- En el año 2026 se acuerda un incremento equivalente al 2% (2 por ciento) en todos los conceptos económicos.
- En el año 2027 se acuerda un incremento equivalente al 2% (2 por ciento) en todos los conceptos económicos.

Artículo 9.- Carácter de las percepciones salariales.

Las percepciones salariales de este Convenio tienen el carácter de ingresos brutos y se entenderán en todo caso como mensuales.

Debido a las exigencias de mecanización de la nómina y a los efectos de facilitar la operatividad de la misma, se tendrán en cuenta las incidencias habidas hasta el día 10 de cada mes para los devengos no regulares, recogiendo las que correspondan a los 20 últimos días en la nómina del siguiente mes, todo ello, sin perjuicio de que el tripulante pueda solicitar en concepto de anticipo cantidades a cuenta.

Artículo 10.- Percepciones salariales.

Ofrecerán las máximas garantías posibles en cuanto a precisión y claridad, ajustándose en todo momento a lo establecido en el presente Convenio. Las percepciones salariales del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán las siguientes:

1. Salario Base. Será el que figura en la tabla salarial.

2. Complementos salariales. Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al Salario Base por alguno o algunos de los conceptos citados a continuación:

A) Complemento Personal.- Es la cantidad que, como garantía “ad personam”, tienen consolidada las personas trabajadoras que se vieron afectadas por la derogación del Complemento de Antigüedad. Durante los años siguientes de vigencia del Convenio se incrementará según el incremento pactado con carácter general.

B) De puesto de trabajo.

b.1.- Plus de Navegación.- El equivalente al antiguo Plus de Navegación está integrado en el Salario Base de cada categoría profesional y conlleva la movilidad geográfica dado que se trata de centros de trabajo móviles o itinerantes. No obstante, para todo el personal adscrito a este Convenio, se mantendrán vigentes los mismos efectos, deberes y responsabilidades que se derivaban del mismo sin que se pueda ejercer ningún tipo de reclamación en el futuro.

b.2.- Plus de Gestión.- El Plus de Gestión está integrado en el Salario Base del personal titulado (Oficiales).

Por tanto, para el personal titulado a que hace mención el párrafo anterior, se mantendrán vigentes, con carácter indefinido, los mismos deberes y responsabilidades que se derivaban del Plus de Gestión, sin que se pueda ejercer ningún tipo de reclamación en el futuro. Este Plus retribuye los trabajos administrativos que en función de su cargo debe realizar en su jornada de trabajo el colectivo de Oficiales.

b.3.- Plus de Jefe/a de Cabina.- Se establece este Plus de carácter mensual a favor de los Jefes/as de Cabina por el importe que figura en la tabla salarial, por la administración, gestión y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo, por lo que no es consolidable.

b.4.- Plus de Contramaestría.- Se establece este Plus de carácter mensual a favor de las personas trabajadoras que desempeñen las funciones de Contramaestre por el importe que figura en la tabla salarial por el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo, por lo que no es consolidable.

b.5.- Plus de Nocturnidad.- A las personas trabajadoras de las embarcaciones de alta velocidad, que realizan su jornada en horario nocturno, se les abonará un Plus de carácter mensual cuya cuantía figura establecida en la tabla salarial. No es consolidable.

b.6.- Plus de Embarcaciones de Alta Velocidad.- Atendiendo a las características de estas embarcaciones y de la navegación que realizan, los/as tripulantes que efectivamente naveguen en las mismas, percibirán el Plus de Embarcaciones de Alta Velocidad por doce mensualidades cuyo importe se recoge en la tabla salarial. No es consolidable.

El valor del Plus de Embarcación de Alta Velocidad será el correspondiente a la categoría profesional que tenga consolidada la persona trabajadora.

b.7.- Plus de Función.- Se establece el siguiente Plus de carácter mensual por la realización de funciones diferentes a las propias de su puesto de las personas trabajadoras que desempeñen las funciones de Mozo/a de Fonda de Navegación, Mozo/a de Fonda Nocturno y Auxiliar de Cabina.

También se introduce para las propias de los puestos de Jefe/a de Mantenimiento, Oficial de Mantenimiento, Mecánico/a de Mantenimiento y Marinero/a de Máquinas de Mantenimiento, Engrasador/a de Mantenimiento y Guardián/a, cuyo importe se recoge en la tabla salarial por la realización de funciones diferentes a las propias de su puesto.

No será de aplicación a las personas trabajadoras que desempeñen las funciones de Jefe/a de Mantenimiento, Oficial de Mantenimiento, Marinero/a de Máquinas de Mantenimiento, Engrasador/a de Mantenimiento y Mecánico/a de Mantenimiento, el artículo 23 de trabajos especiales. Averías, trabajos sucios, penosos y, en su lugar, tendrán una consideración especial los siguientes trabajos:

Descripción trabajos especiales	Horas extras
Desmontaje y montaje de los cilindros de los Steering	2
Desmontaje y montaje de los cilindros de los Bucket	2
Desmontaje y montaje de los actuadores de los T. Tab	3
Desmontaje y montaje de los Yugos de los T. Tab	3
Desmontaje y montaje de los T. Foil	4
MMPP	
Desmontaje y montaje de culata, camisa y pistón (tren alternativo)	5
Desmontaje y montaje de culatas	3,5
Desmontaje y montaje de tramos del eje de camones	3
Desmontaje y montaje de los enfriadores de aire	2
Desmontaje y montaje de las bombas acopladas	2
Desmontar, montar o soldar expansiones de los colectores de escape (se excluye la reparación de abrazaderas rotas)	2
Reconocimiento del Cárter	2
Cambio de sensor de cojinete de bancada	1
Pintado de los MMPP a pistola	2

VARIOS	
Desmontaje o montaje de los silenciosos de los Motores Auxiliares (cada operación)	3
Desmontaje y montaje de los extractores de la sala de máquinas	2
Desmontaje y montaje de las válvulas de consumo	2
Desmontaje y montaje del Macerador	2
Limpieza de los tanques de aceite hidráulico	2
Limpieza de los tanques de consumo	Las horas que se trabajen
Limpieza de las sentinas de máquinas, salas Jet y Voids	Las horas que se trabajen
Trabajos en cojinetes del Eje de Cola (excepto el engrase)	1
Cambio del enfriador de placas ALFA-LAVAL MMPP	5
Maniobra montaje/desmontaje un Motor Auxiliar	5
Maniobra montaje/desmontaje Jetavator	4
Maniobra montaje/desmontaje alternador	5
Desmontaje y montaje interceptores	3
Desmontaje y montaje ST-Foil	3
Desmontaje y montaje actuador ST-Foil	2
Limpieza con química batería evaporadora unidad AC	2
Trabajos en silencioso de los escapes que conlleven desferrar, reconocer/ reparar y volver a ferrar, incluidos trabajos en injection pot	Las horas que se trabajen

Los trabajos que coincidan con los aquí descritos, pero que en su realización la persona trabajadora haya tenido una intervención de apoyo auxiliar al taller externo y no hayan sido realizados directamente por ella, no serán considerados como trabajos especiales. Tendrán por tanto la consideración de trabajos especiales solamente aquellos que sean realizados por las propias personas trabajadoras, sin la intervención de un taller externo.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará taller externo el apoyo de buzos/as o de operarios/as externos para el montaje o desmontaje de los T- Foil.

Se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria séptima.

C) Por cantidad o calidad de trabajo.

c.1.- Horas extraordinarias.

En lo que a las mismas se refiere se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación que sea de aplicación, siendo su retribución la fijada en las tablas salariales y en la garantía “ad personam” contemplada en la disposición adicional primera de este Convenio.

El valor de las horas extras que se realicen en horario nocturno, entre las 22:00 y las 06:00 horas, se incrementará en un 50%.

Tendrán asimismo la consideración del párrafo anterior, las horas extras que realicen las persona trabajadoras nocturnas, entre las 06:00 y las 22:00 horas.

c.2.- Viajes extraordinarios.- Se entienden por tales aquellos viajes en los que la Empresa, por motivos comerciales, necesite cubrir en demasía a la regularidad de los servicios que vienen prestándose.

La Empresa, para general conocimiento, dará cuenta de los mismos a la RLT, con la debida antelación. Las horas empleadas en tales viajes extraordinarios se abonarán en su totalidad e independientemente con un incremento del 100% sobre el valor de la hora extraordinaria, y del 125% si dicho viaje se realiza entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Este tratamiento económico se aplicará a todos los/as tripulantes que realicen dichos viajes, entendiéndose no computable ningún viaje por la anulación de otro en fecha anterior o posterior.

No tendrán la consideración de viajes extraordinarios aquellos que puedan realizarse por razones humanitarias que implique el traslado urgente de enfermos graves o heridos de cualquier isla del Archipiélago Canario. A tal efecto, la Empresa y personas trabajadoras se comprometen respectivamente a sufragar y prestar desinteresadamente los servicios que fuesen necesarios para la realización de este tipo de viajes.

Diferentes supuestos en la consideración de viaje extraordinario:

a) Si se realiza el viaje en su totalidad dentro de la jornada diaria pactada, no tendrá la consideración de viaje extraordinario.

b) Si se realiza en su totalidad fuera de la jornada diaria pactada, se abonará conforme a lo regulado en el Convenio.

c) Si la duración total del viaje coincide menos de un 25% con la jornada ordinaria pactada, se abonará en su totalidad como viaje extraordinario.

d) Si la duración total del viaje supera en un 25% de coincidencia con la jornada pactada, las horas empleadas dentro de la jornada se abonarán con su valor y el resto como viajes extraordinarios.

D) De vencimiento superior al mes.

Gratificaciones de Verano y Navidad: el personal recibirá junto con la nómina de junio y noviembre, respectivamente, el importe correspondiente a una mensualidad (Salario Base y Complemento Personal) según la categoría desempeñada durante su devengo.

El periodo de cómputo del devengo es del 1 de diciembre al 30 de noviembre la Paga de Navidad y de 1 de julio a 30 de junio la de Verano.

Gratificación del mes de marzo: el personal recibirá, junto con la nómina del mes de marzo, el importe correspondiente, que figura en la tabla salarial según la categoría desempeñada durante su devengo.

El periodo de cómputo del devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre y se estará a lo dispuesto a la disposición transitoria primera.

Gratificación del mes de septiembre: el personal recibirá junto con la nómina del mes de agosto, el importe correspondiente, que figura en la tabla salarial según la categoría desempeñada durante su devengo.

El periodo de cómputo del devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre.

No obstante, si el tripulante estuviera desempeñando funciones en una categoría inferior a la suya por razones de fuerza mayor, las pagas serán del importe de su categoría real, y en los casos de trabajar en categoría superior serán del importe de la categoría que esté desempeñando.

Artículo 11.- Plus de atención máquinas.

Se establece este Plus de carácter mensual, no consolidable, cuyo valor figura en la tabla salarial, por los trabajos en la carga de contenedores (enchufes, control de temperatura, mantenimiento, etc.) para las personas trabajadoras que desempeñen las funciones de electricista, marinero de puente y máquinas, mecamar o engrasador, y realicen efectivamente estos trabajos.

Asimismo, percibirán este Plus los Marineros de Puente y Máquinas que naveguen en los buques que no cuenten con Primer Oficial de Máquinas.

Artículo 12.- Trincaje y destrincaje.

El importe por las labores de trincaje y destrincaje será el reflejado en la tabla salarial, siendo percibido con carácter mensual por Contra maestres, Marineros de Puente, Mozos de Cubierta y Mozos de Maniobra.

Artículo 13.- Plus de permanencia a bordo.

La buena marcha y seguridad del buque estarán a cargo del Capitán y Jefe de Máquinas, que deberán permanecer y pernoctar a bordo al margen de su jornada laboral. Por tal motivo, tendrán un Plus de Permanencia de carácter mensual, ligado al ejercicio profesional efectivo del cargo de Capitán o de Jefe de Máquinas, que será el establecido en las tablas salariales.

Artículo 14.- Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo recibirá mensualmente, por este concepto extrasalarial, la cantidad que figura en la tabla salarial.

Artículo 15.- Dietas.

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originen en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de Servicio fuera del domicilio.
2. Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.
3. En la expectativa de embarque fuera de su domicilio.

Las dietas en territorio nacional estarán integradas por los siguientes conceptos y valores en 2023:

- Almuerzo.....22,00 euros.
- Cena.....22,00 euros.
- Alojamiento y desayuno.....37,00 euros.

En los años siguientes de vigencia del Convenio estas cantidades se incrementarán según el incremento general pactado.

En caso de que por motivos justificados hayan de realizar gastos superiores, se entregarán a la empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de su reembolso.

En el extranjero, la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante, más idóneos y adecuados.

La Empresa abonará los gastos de viaje que esté obligada a pagar por el medio de transporte más idóneo adecuado y directo, quedando excluido los taxis de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Se considerará de largo recorrido aquellos con distancias superiores a 25 kilómetros.

En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar justificada por falta de billetes de otro tipo para urgente embarque, o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante deberá presentar los comprobantes.

En todo caso, el tripulante podrá solicitar una provisión de fondos por cuantía aproximada de los gastos de locomoción y dietas.

En el caso de que los gastos de desembarco por accidente o enfermedad se abonen por la Empresa a los/as tripulantes, estos estarán obligados a enviar a la misma los correspondientes justificantes.

Artículo 16.- Alumnos/as.

Los alumnos/as de máquinas y puente, durante la realización de sus prácticas profesionales, percibirán durante el tiempo que estén embarcados en cualquier buque de la Empresa una gratificación que, en ningún caso, será inferior al Salario Mínimo Interprofesional por 14 pagas.

CAPÍTULO III**CONDICIONES LABORALES: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Y TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 17.- Clasificación del personal según la función.**

Todo el personal de flota queda encuadrado en los siguientes Grupos Profesionales, en los que se indican las categorías correspondientes a cada grupo y con las funciones específicas reflejadas en el Anexo 1.

Cualquier variación o inclusión de las Categorías Profesionales reseñadas, así como las funciones, serán negociadas por la Empresa con la Representación Social.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA PROFESIONAL
I. Oficiales	Capitán/a Jefe/a de Máquinas Primer/a Oficial de Puente Primer/a Oficial de Máquinas Segundo/a Oficial de Puente Segundo/a Oficial de Máquinas Jefe/a de Mantenimiento Oficial de Mantenimiento Inspector/a de Mantenimiento
II. <u>Maestranza</u>	Contraestrella Jefe/a de Cocina Cocinero/a Jefe/a de Cabina Calderero/a Electricista Mecánico/a Marinero/a de Puente y Máquinas (Mecamar) Marinero/a de Máquinas (Mantenimiento)
III. <u>Subalternos</u>	Marinero/a de Puente Mozo/a de cubierta Guardián/a Engrasador/a de mantenimiento Encargado/a de Bar Camarero/a Ayudante de Cocina Marmitón/a Mozo/a de Fonda Auxiliar de cabina Azafata/o

Nota: Las categorías y definiciones que se consignan son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados si la necesidad o volumen de la Empresa no lo requiere.

Artículo 18.- Clasificación del personal según la permanencia.

El personal se clasifica en fijo y temporal. En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 19.- Ingreso y contratación del personal.

A) Periodo de prueba.

1.- Toda admisión de personal se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: 3 meses.
- b) Maestranza y Subalternos: 40 días.

La incapacidad transitoria interrumpe el cómputo del periodo de prueba.

2.- En el supuesto de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, este se considerará prorrogado hasta que el buque llegue a puerto.

3.- Concluido a satisfacción el periodo de prueba, el tripulante figurará en la plantilla del personal, computándose a todos los efectos el tiempo prestado en tal situación.

4.- Finalizado el periodo de prueba por decisión de la Empresa, todos los gastos de viaje y dietas, si se generan, que correspondan desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del tripulante, serán por cargo de la Empresa.

B) Contratos eventuales.

Conforme a lo regulado en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, la Empresa dará traslado antes del inicio del año natural, al Comité Intercentros el calendario de 90 días, previsto en el artículo 15 del precitado Real Decreto-ley, de todos los buques de la Flota, considerándose esta como único centro (teniendo en cuenta el principio de Unidad de empresa y Flota, regulado en el artículo 1 del Convenio Colectivo), así como una estimación del número de personas trabajadoras a contratar en las fechas del calendario.

C) Fijos discontinuos.

I. Reglas y criterios en la contratación de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

1. Periodo mínimo de la duración del periodo de la actividad: será de un mínimo de seis meses y en todo caso se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria octava.

Este dato debe figurar incluso en el contrato de la persona trabajadora fija discontinua.

2. El preaviso y la notificación del llamamiento se podrá realizar a través de la plataforma de firma remota existente en cada momento en la Empresa. Es una obligación de cada persona trabajadora notificar por escrito a la Empresa cualquier cambio en los datos de contacto para que la Empresa pueda mantener actualizada la plataforma y hacer correctamente los llamamientos. No puede imputarse a la Empresa responsabilidad alguna en el caso de llamamiento mal efectuado por culpa de que la persona trabajadora no ha cumplido con este deber. Si la persona trabajadora no recibiera la comunicación por escrito por causa no imputable a la Empresa, la persona trabajadora no podrá considerar que se le ha despedido.

3. El llamamiento ordinario se deberá preavisar con un mínimo de 3 días de antelación, siempre que la fecha del preaviso se corresponda con la del calendario de previsiones trasladado a la RLT, y a cada persona trabajadora fija discontinua, al inicio de cada año natural.

4. En el preaviso del llamamiento ordinario, además de la fecha y la hora de inicio, se deberá indicar el buque y/o buques (según lo establecido sobre unidad de empresa y flota), así como el horario pactado con la RLT del buque asignado.

5. Se establece un periodo mínimo de cada llamamiento ordinario de 1 mes de actividad, pero de forma excepcional se admite dentro de los llamamientos del año, que haya un único llamamiento con un mínimo de 15 días de duración.

6. Se establece la posibilidad del llamamiento voluntario fuera del calendario de previsiones trasladado a la RLT. Este llamamiento puede ser aceptado o rechazado libremente por la persona trabajadora, que mantendrá vigente su contrato en ambos supuestos (tendrán preferencia para este llamamiento aquellas personas trabajadoras que la Empresa sea conocedora de que no perciben prestación por desempleo en la fecha de realización del mismo).

7. El llamamiento voluntario no tendrá un periodo mínimo de actividad.

8. Se establece el derecho de que, en los periodos de inactividad, las personas trabajadoras fijas discontinuas tengan acceso de forma voluntaria a la formación que imparta la empresa.

9. Las personas trabajadoras fijas discontinuas permanecerán de alta en la plataforma interna corporativa para que tengan acceso a la información y las novedades de la Empresa, también tendrán acceso a la formación on-line a través de la plataforma interna corporativa.

10. Las personas trabajadoras tienen la obligación de mantener su titulación y formación obligatorios para el embarque en vigor, al igual que el reconocimiento médico. El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones equivaldrá a considerar que la persona trabajadora ha renunciado al llamamiento.

11. Dado su carácter estimativo, la Empresa podrá, por circunstancias objetivas comunicadas y justificadas a la RLT, anular o modificar alguno de los llamamientos previstos en el calendario de previsiones trasladado a la RLT, siempre y cuando se respete el tiempo mínimo de la duración del periodo de la actividad. En el caso de las modificaciones, estas supondrán que el llamamiento deja de ser ordinario y debe tratarse como voluntario.

12. En un periodo de referencia de 2 años, las personas trabajadoras podrán solicitar por escrito a la Empresa la posibilidad de renunciar a 1 llamamiento ordinario, avisando con una antelación mínima de 1 mes. La Empresa aceptará la petición, y siempre y cuando el volumen de renunciadas no sobrepase el 25% de la plantilla de fijos discontinuos. La Empresa comunicará lo antes posible a la persona solicitante si acepta su petición o si la rechaza porque se ha sobrepasado el indicado porcentaje.

13. Tanto la persona trabajadora que no atienda a un llamamiento ordinario planificado en el calendario de previsiones como aquel al que le haya sido rechazada por la Empresa

la solicitud de renuncia y aun así no atienda el llamamiento ordinario, implicará que ha renunciado al puesto de trabajo.

14. La renuncia de llamamiento ordinario aceptada por la Empresa facultará a la misma a realizar un contrato por sustitución de esas vacantes, ya que dichas personas trabajadoras mantienen el derecho de reserva del puesto de trabajo.

15. Para ocupar las plazas vacantes de fijos ordinarios tendrán prioridad los fijos discontinuos.

16. La comunicación a la RLT de los llamamientos (“La Empresa deberá trasladar a la RLT, los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan”) se realizará mediante envíos automatizados cada diez días, a las direcciones de correo electrónico que la RLT designe.

Criterios de los llamamientos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas por la Empresa según las necesidades de la actividad. De este modo, no será obligación de la empresa el llamamiento de la totalidad de la plantilla de fijos-discontinuos, sino que el llamamiento podrá realizarse de manera progresiva a medida que surja la necesidad concreta.

- El calendario de previsiones anual que la empresa debe trasladar a la RLT se realizará de forma individualizada: un calendario laboral por cada persona trabajadora fija discontinua.
- El calendario se elaborará repartiendo de forma equitativa el tiempo de actividad disponible de todas las personas trabajadoras de un mismo puesto.

Supuestos especiales.

En caso de que en el momento del llamamiento y reincorporación de la persona trabajadora fija-discontinua esta no pudiera atender a dicha llamada por encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT), deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa adjuntando la información necesaria para acreditar esta circunstancia. En este supuesto, la Empresa procederá a dar alta en la Seguridad Social a la persona trabajadora como al resto de las personas trabajadoras que sí se incorporan, y a cursar inmediatamente después su baja por IT, de modo que, cuando la persona trabajadora deje de estar en situación de IT, pueda reincorporarse al trabajo. En este supuesto, la Empresa podrá cubrir la baja de la persona trabajadora fija-discontinua mediante la suscripción del correspondiente contrato de sustitución.

Derecho de información.- Se respetará lo establecido en la Ley sobre derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.

Artículo 20.- Plantillas y escalafones.

Plantillas.

Se entenderá por plantilla la expresión numérica del personal fijo ordinario y fijo discontinuo, adscrito a los buques correspondiente a las necesidades de la totalidad de los buques pertenecientes a la Empresa.

La plantilla estará en todo momento de acuerdo con las necesidades de organización que resulte de los distintos servicios, según lo dispuesto en los Cuadros Indicadores de Tripulaciones Mínimas, adicionadas con el personal necesario que demande el servicio.

Cuando el número de Oficiales de Puente o Máquinas sea superior a tres, incluidos Capitán/a y Jefe/a de Máquinas respectivamente, el exceso estará clasificado a todos los efectos en la categoría correspondiente a Segundo/a Oficial.

Artículo 21.- Cambio de destino o función.

La Empresa tiene la facultad, atendiendo al principio de unidad de Flota, de decidir sobre los destinos de los/as tripulantes en los diferentes buques de la flota.

A) Puestos en tierra.- La Empresa dará trato preferente a los/as tripulantes fijos, sobre el personal ajeno a ella para ocupar plazas en tierra, siempre que reúnan las condiciones exigidas para ocupar tales plazas. Dicha preferencia incluye la espera para aquellos casos en que el tripulante esté embarcado. Las vacantes que se produzcan se comunicarán al personal con la suficiente antelación.

Asimismo, la Empresa dará trato preferente a los/as tripulantes fijos para cubrir vacantes a bordo en otros departamentos, siempre que sean aptos y justifiquen dicha petición.

B) Cuando se produzca una declaración de incapacidad total de un tripulante, siempre que exista una plaza vacante de carácter fijo en tierra, se valorará la idoneidad de la persona trabajadora para dicha plaza atendiendo a su formación profesional y académica.

C) Trabajos de categoría superior.

1.- En caso de necesidad del servicio, todo tripulante podrá ser destinado a trabajos de categoría superior, dentro del mismo Grupo Profesional, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese esta necesidad, y haciendo constar en su expediente como mérito contraído.

2.- El desempeño de trabajo de superior categoría por más de dos meses de tiempo realmente embarcado en un año o cuatro meses de forma alterna en el plazo de dos años, estando vacante la plaza correspondiente, dará derecho a la consolidación de la categoría superior.

Se entiende por plazas vacantes al resultado de restar el número de plazas ya consolidadas, contando aquellas sujetas a una reserva del puesto de trabajo, a la suma de plazas establecidas en los cuadros de tripulación mínima de todos los buques, considerando las plantillas de los mismos al sistema 1-1 del Convenio Colectivo (artículo 33, vacaciones y descanso).

En todo caso, la persona trabajadora percibirá el Salario Base de la categoría superior con los complementos correspondientes.

3.- A las personas trabajadoras que hayan desempeñado cargos de libre designación como los de Capitán/a o Jefe/a de Máquinas, así como los Jefes/as de Cabina y Contramaestres, caso de ser cesados de su cargo, a partir del 1 de enero de 2023 y pasen a la categoría de origen, se les respetarán las remuneraciones que estuvieran percibiendo en la fecha de su cese.

D) Trabajos de categoría inferior.

El desempeño de trabajo de categoría inferior, por necesidades perentorias o imprevisibles, no podrá prolongarse más del tiempo imprescindible, conservando en todo momento la retribución correspondiente a la categoría de origen, salvo que el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora, en cuyo caso su salario estará condicionando a la nueva categoría. En ningún caso, la realización de trabajos de categoría inferior podrá perjudicar la formación profesional ni se le hará realizar funciones que impliquen vejaciones. Se deberá comunicar a la RLT las causas del cambio de categoría.

Artículo 22.- Funciones profesionales.

Se respetarán en toda circunstancia las funciones específicas y propias de cada categoría o función laboral, sin que se puedan encomendar tareas diferentes de las que legalmente correspondan a cada categoría según el Anexo 1.

Artículo 23.- Trabajos especiales, averías y trabajos sucios, penosos.

Averías.- Las averías de carácter imprevisible que se produzcan en el barco y no puedan ser reparadas durante la jornada pactada, deberán ser reparadas por el personal de máquinas, en aquellos puertos que por causas imprevisibles no haya posibilidad de organizar dicha reparación.

Trabajos especiales.- Se consideran así los siguientes siempre que se realicen fuera de la jornada pactada:

- Revisión, reparación total o parcial de trenes alternativos de MMPP y MMAA (culatas, camisas, pistones, bielas y cojinetes de biela).
- Revisión, reparación de cojinetes de bancada de MMPP y MMAA.
- Revisión, cambio de turbosoplantes de MMPP y MMAA.
- Revisión, cambio de válvulas de escape de MMPP y MMAA.
- Revisión limpieza de enfriadores de aire de sobrealimentación de MMPP y MMAA.
- Revisión, cambio de reguladores de velocidad de MMPP y MMAA.
- Revisión de cárteres de MMPP y MMAA.
- Revisión, cambio de inyectores y bombas de inyección de MMPP.

También tendrán esta consideración, aunque se realicen dentro de la jornada pactada, aquellos trabajos que afecten la operatividad del buque tales como:

- Averías que afecten a la maquinaria principal.
- Fallo de funcionamiento o avería del sistema de gobierno del buque.
- Fallo o avería en puertas de proa-popa o portales laterales.

Estos trabajos se abonarán con el valor doble de horas extras fuera de jornada y valor sencillo de horas extras dentro de la jornada.

Trabajos sucios y penosos.- Tendrán la consideración de tales los siguientes:

- Limpieza de enfriadores de agua y aceite de MMPP y MMAA.
- Revisión, limpieza de tanques de lastre y combustible.
- Revisión, limpieza de sentinas.
- Revisión, limpieza de cajas de cadena.
- Revisión, limpieza de guardacalores.
- Revisión, reparación de conductos de escape de MMPP y MMAA.
- Limpiezas internas de chimeneas.
- Limpieza de filtros y tanques VTS.
- Inspección entrecascos.
- Trabajos en interiores por debajo de -5° o por encima de $+45^{\circ}$ (considerando cámara de máquinas como exterior).
- Pintado a pistola en recintos cerrados.
- Trabajos en cuadros eléctricos de alta tensión.
- Limpieza de espacios destinados al transporte de animales domésticos.
- Limpieza de VOIDS-AMAS.
- Destupir y/o limpieza de líneas de vacío y líneas convencionales de baños.
- Limpieza de tanques de vacío.
- Trabajos con maquinaria de elevación fuera del buque.

Estos trabajos se abonarán con el valor doble de horas extras fuera de jornada y con valor sencillo de horas extras dentro de la jornada.

Sin perjuicio de lo anterior cualquier trabajo que se realice fuera de la jornada total pactada, en horario nocturno, tendrá un incremento del 75% sobre el valor de las horas extras efectuadas.

Se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria séptima.

Artículo 24.- Comisión de Servicio.

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

En esta situación el tripulante recibirá las mismas retribuciones como si estuviera embarcado y caso de encontrarse fuera de su domicilio percibirá las dietas y gastos que correspondan.

Aquellos tripulantes cuya Comisión de Servicio consista en ir a buscar nuevos buques que van a tener como destino el incorporarse a la flota de la Empresa se les respetarán las mismas condiciones laborales que disfrutaban en el momento de iniciarse dicha Comisión de Servicio.

Todo tripulante en situación de Comisión de Servicio que se encuentre desembarcado generará las vacaciones y el descanso previsto en el Estatuto de los Trabajadores o las del Convenio de empresa, si desarrollasen su actividad en otra área de la Empresa.

A efectos de retribución se considerarán asimismo en Comisión de Servicio los Representantes Legales de las personas trabajadoras, durante la negociación del Convenio Colectivo, así como cualquier otra reunión de carácter oficial que mantengan con la Empresa, percibiendo las dietas que se generen. En cuanto a descansos devengados estarán en situación de 1:1.

Artículo 25.- Expectativa de embarque.

Se considera expectativa de embarque la situación del tripulante a disposición de la Empresa y a la espera de ser embarcado.

En ningún caso se podrá mantener a la persona trabajadora en la citada situación por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de ese mismo momento a la situación de Comisión de Servicio.

Cuando el tripulante se encuentre en expectativa de embarque fuera de su domicilio, por orden de la Empresa, se entenderá en Comisión de Servicio.

En situación de expectativa de embarque se devengará el Salario Base.

Artículo 26.- Licencias.

Normativa general.- Independientemente del periodo de vacaciones-descansos que se establece en este Convenio, se reconoce el derecho a la concesión de licencias por los siguientes motivos:

- A) De índole familiar.
- B) Para asistir a cursos de formación.
- C) Por asuntos propios.
- D) Para cumplimiento de deberes de carácter público.

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de licencias correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en los supuestos de índole familiar y de licencias para cursos de formación del presente artículo que correrán por cuenta de la empresa.

Licencias de índole familiar:

MOTIVO LICENCIA	DÍAS
Matrimonio:	20
Licencia por unión en parejas de hecho (según se regula en la Disposición Adicional Cuarta)	20
Fallecimiento de cónyuge, conviviente habitual o hijos/as	8
Fallecimiento de los padres	8
Fallecimiento de hermanos/as en grado de consanguinidad	4
Fallecimiento de suegros/as, yernos, nueras	4
Fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, cuñados/as	2
Enfermedad grave, intervención quirúrgica y/u hospitalización de cónyuge, conviviente habitual o hijos/as: Si la hospitalización supera los cinco días, se ampliará el permiso retribuido hasta un máximo de diez días naturales. (Caso de tener que desplazarse fuera de las Islas en donde el buque presta servicio para acudir a un centro especializado, dicha licencia se incrementará hasta 10 días).	5
Enfermedad grave de padres, intervención quirúrgica y/u hospitalización	5
Enfermedad grave intervención quirúrgica y/u hospitalización de hermanos/as en grado de consanguinidad	5
Enfermedad grave intervención quirúrgica y/u hospitalización de suegros/as, yernos, nueras	5
Enfermedad grave intervención quirúrgica y/u hospitalización de abuelos/as, nietos/as, cuñados/as	5
Traslado de domicilio habitual	1

Las licencias contempladas en este artículo se entenderán extensivas a las situaciones de conviviente habitual según lo establecido en las disposiciones adicionales cuarta y quinta.

Todos los demás casos de licencias de índole familiar estarán sujetos a la normativa vigente.

Todas las licencias descritas tendrán efecto desde el momento del hecho causante, teniendo en cuenta que en flota todos los días se consideran laborables, no serán acumulados al disfrute de los días de licencia, a excepción de las de matrimonio y fallecimiento de

cónyuge, conviviente habitual o hijos/as, que sí se podrán acumular, debiendo ser comunicado por la persona trabajadora con la antelación suficiente.

En el caso de patologías graves, de las cuales puedan derivarse más de una intervención, asistencia o tratamiento médico a lo largo del año natural, el uso de la licencia retribuida podrá ser disfrutada por la persona trabajadora de la forma que ella determine, mientras subsista la enfermedad. Con carácter excepcional, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá autorizarse un nuevo cupo, dentro del mismo año, previa consulta a la RLT.

El término “grave”, recogido en las Licencias, habrá de interpretarse, no como una especial gravedad, sino que debe abarcar una necesidad real para prestar ayuda y acompañar al enfermo.

Los permisos que se soliciten por dichos motivos serán otorgados con la mayor celeridad posible, sin perjuicio de la justificación posterior de la causa alegada al formular tal petición.

El tiempo de ausencia por tales licencias será retribuido con la totalidad de los devengos excepto las horas extras y será considerado como de presencia efectiva a bordo, por lo que no serán recuperables por el trabajador.

A) Licencias para cursos de formación:

La Empresa se compromete a facilitar la formación profesional de sus empleados, promoviendo la asistencia a cursos de formación relacionados con la actividad de la empresa y que favorezcan su promoción en la misma.

B.1.- Cursos de carácter obligatorio, complementarios a los títulos o especialidades profesionales.

Condiciones:

1. Antigüedad mínima: sin limitación.
2. Duración: la del curso.
3. Salario: el correspondiente a la situación de Comisión de Servicio.

B.2.- Cursos de perfeccionamiento, capacitación profesional de los/as tripulantes adecuados a los tráficos específicos de la empresa y características de los buques, y aquellos que se realicen por necesidades de la empresa:

Condiciones:

1. Antigüedad mínima: sin limitación.
2. Duración: la del curso.
3. Salario: el correspondiente a la situación de Comisión de Servicio.

Si los/as tripulantes se integrasen en cualquiera de los cursos establecidos en los apartados B.1 y B.2 durante el periodo vacaciones-descansos, estas quedarán interrumpidas.

B) Licencia no retribuida para asuntos propios:

Los/as tripulantes podrán solicitar licencias para atender asuntos propios (de ningún modo para desempeñar un trabajo de carácter remunerado), por un periodo de hasta 4 meses y por más de 5 días, que la Empresa concederá, salvo que existan probadas necesidades del servicio que lo impidan. Dicha licencia podrá fraccionarse en dos periodos dentro del año, no pudiendo hacerse uso de este derecho hasta pasados dos años de la fecha de concesión de la licencia.

C) Licencias para el cumplimiento de deberes de carácter público:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siendo aplicado el mismo tratamiento que para las licencias de índole familiar.

Respecto a la concesión de licencias se concederán en el acto aquellas que no permitan dilación y en los demás casos se concederá previa solicitud por escrito del interesado.

Artículo 27- Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo quedará en suspenso durante:

A) La privación de libertad de la persona trabajadora con carácter preventivo.

B) Mientras la incapacidad total no sea considerada definitiva, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta tres años.

C) Al cesar las causas legales de suspensión, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Artículo 28.- Excedencias.

1. Excedencia voluntaria.

La Empresa concederá excedencia voluntaria a todas las personas trabajadoras fijas con al menos un año de antigüedad en la misma.

Una vez reincorporado de la excedencia, no podrá solicitar nueva excedencia hasta transcurridos tres años.

El periodo de excedencia será mínimo de 4 meses y máximo de cinco años, y el reingreso será preceptivo e inmediato y en las mismas condiciones, siempre que la persona trabajadora lo solicite antes de agotar 18 meses desde el inicio de la misma, o si, con anterioridad al termino de los 18 meses, la persona trabajadora justifica la necesidad de una prórroga por medio año, por causas perentorias de índole familiar.

Caso de solicitarlo con posterioridad, la empresa habrá de admitirlo en la primera vacante que se produzca desde la fecha de su solicitud en su categoría profesional. Igualmente, la Empresa deberá comunicar si ha quedado un puesto vacante en otra categoría profesional inferior, teniendo derecho a ocuparla con el salario que a ella le corresponda y hasta tanto se produzca vacante en su categoría.

Transcurridos los cinco años, si la persona trabajadora no solicita formalmente (preaviso) el reingreso a la compañía con una antelación mínima de 30 días al vencimiento del mismo, se entenderá que la persona afectada causa baja voluntaria y definitiva dentro de la compañía.

2. Excedencia forzosa.

Darán lugar a la situación de excedencia forzosa los nombramientos para cargos políticos de ámbito local, provincial o superior.

En los casos de cargos políticos o sindicales la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo o los cargos que la determinen, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. La persona trabajadora habrá de solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde que cese en el desempeño de dicho cargo, teniendo treinta días a partir de la comunicación para reincorporarse a su puesto.

3. Excedencia por alumbramiento o adopción.

Los/as tripulantes tendrán derecho a una excedencia, no superior a tres años, los cuales se podrán prorrogar anualmente preavisando a la empresa con 30 días de antelación, para atender al cuidado de cada hijo.

Esta excedencia dará comienzo una vez finalizada la baja por maternidad o adopción y licencia por lactancia. Quien se halle disfrutando de esta excedencia, podrá solicitar su reingreso automático, aun cuando no se haya agotado el plazo solicitado. Se deberá avisar con un mínimo de treinta días de antelación a la empresa, agotado dicho plazo sin existir preaviso de por medio, se entenderá que la persona afectada causa baja voluntaria y definitiva dentro de la empresa.

Artículo 29.- Manutención.

La Empresa se compromete a facilitar la necesaria alimentación a bordo de los/as tripulantes.

La alimentación será siempre sana, abundante, nutritiva y variada, y acorde con la estación del año, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

Se formará una Comisión compuesta por dos de los Representantes de las personas trabajadoras, el/la Primer/a Oficial, el/la Cocinero/a y el/la Jefe/a de Cabina. Esta Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y entre otras sus funciones serán las de:

- Controlar propuestas de pedidos, facturas e inventario de alimentos.
- Controlar el inventariado periódico de las gambuzas para poder saber el costo de alimentación por tripulante y día.
- Vigilar que los frigoríficos y oficios que estén a disposición de los/as tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos, así como, durante la noche, los frigoríficos

deberán tener artículos de primera necesidad como: leche, queso, embutidos, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc.

- Vigilar que la comida es la adecuada a las condiciones climáticas.
- Elaboración de menús.
- Etc.

A todo el personal que acredite encontrarse a régimen, se le facilitará la comida adecuada a su tratamiento con cargo a la Empresa.

Comidas especiales.- Se entiende por tales, las que se preparan por fechas señaladas como: el día uno de mayo, Ntra. Sra. del Carmen, Nochebuena y Fin de Año. Estas comidas les serán facilitadas a todas las personas trabajadoras que se encuentren embarcadas los referidos días.

La cantidad, calidad y tipo de comidas serán a criterio del Cocinero y la Comisión de Comidas. La Empresa correrá con los gastos propios de una comida ajustada a las circunstancias de dichas fiestas especiales.

Por la elaboración de cada una de estas comidas, las personas trabajadoras del Departamento de Cocina percibirán la cantidad de 90 euros cada uno. Si las comidas se preparasen para más de un buque, esta cantidad se incrementará en un 100%.

Las personas trabajadoras encargadas de montar el servicio percibirán 45 euros por este concepto.

Independientemente de lo dispuesto en este artículo, los/as tripulantes embarcados podrán efectuar las consumiciones suplementarias que estimen necesarias, siendo estas abonadas por cuenta propia y a precio de costo de la mercancía, siempre que se efectúe en los lugares destinados a la tripulación.

Artículo 30.- Ropa de trabajo-uniformidad.

Para la realización de las diversas tareas que exige el trabajo se entregarán a todas las personas trabajadoras las adecuadas prendas de trabajo, así como los accesorios necesarios que serán los establecidos en el Manual de Uniformidad y Protocolo, acordado con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Artículo 31.- Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.720 horas en cómputo anual.

Mediante este acuerdo colectivo se acuerda la posibilidad establecida en el artículo 17.c) del Real Decreto 1561/1995 de que uno de los descansos será de al menos seis horas ininterrumpidas.

Los periodos considerados como tiempos de presencia (no cuentan a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria) son los siguientes:

- a) Las comidas realizadas en puerto o durante la navegación.
- b) Las guardias en puerto.
- c) Las tareas administrativas de gestión de la documentación propia del Capitán, los Oficiales y el personal de Maestranza.
- d) Los periodos de espera en puerto o fondeo, sin pasajeros, y mientras no se realicen operaciones de embarque y desembarque de pasajeros o vehículos.
- e) Los ejercicios de seguridad reglamentarios.
- f) Los viajes sin servicio, exceptuando el personal de guardia en el puente y la sala de máquinas.
- g) Las tareas de avituallamiento de víveres y pertrechos.
- h) Otras actividades similares.

Cuando la modificación de horarios afecte al sistema de trabajo y descanso del buque, serán negociados por Empresa con el Comité Intercentros de cinco miembros, en el caso de que no afecte al sistema de trabajo y descanso el acuerdo sobre los horarios se formalizará mediante firma telemática entre un representante de la Empresa y la persona que ostente la presidencia del Comité Intercentros de flota.

Artículo 32.- Jornada laboral de oficiales en las embarcaciones de alta velocidad.

Este artículo solamente es de aplicación a los Capitanes/as, Jefes/as de Máquinas, Primeros/as Oficiales de Puente y Primeros/as Oficiales de Máquinas que naveguen en las Embarcaciones de Alta Velocidad y el mismo asume lo acordado en materia de jornada y vacaciones/descanso en el acuerdo de 13 de diciembre de 1999, generalmente conocido como “Acuerdo de Oficiales”.

1. La jornada de trabajo será de ocho horas diarias, a régimen de turnos, estableciéndose los mismos a opción de las personas trabajadoras y adecuándose a lo contemplado en el apartado siguiente.

2. En función del número de viajes, frecuencias y jornada de trabajo en cómputo anual, el régimen de vacaciones y descansos se establece como sigue:

Se devengará un (1) día de descanso por cada dos (2) días de embarque, pudiendo las personas trabajadoras distribuir los periodos de embarque y/o descanso a su criterio, atendiendo en todo caso a un principio de racionalidad y operatividad del buque.

Artículo 33.- Vacaciones-descansos.

Los periodos de vacaciones-descansos del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos de la siguiente manera:

A) Se devengará un (1) día de vacaciones-descansos por un (1) día de embarque, o situación similar a embarcado. La estructura de vacaciones-descanso está establecida en función de la jornada total pactada y a tal efecto se estará a lo a los acuerdos específicos de cada buque.

B) Se aplicarán los periodos de embarque y descansos que se acuerden, siendo el tope máximo de embarque continuado de 31 días.

C) Lo pactado en este artículo es de aplicación en lo referente a los periodos de embarque y vacaciones-descanso en razón a la jornada pactada y la frecuencia y servicios realizados por los buques en activo. No obstante, lo anterior, si por causas organizativas y de servicios fuese necesaria alterar la jornada diaria pactada, la Empresa convocará a los Representantes Legales de las personas trabajadoras para abrir un periodo de consultas conforme a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo contemplado en el artículo 31 del Convenio. En el caso de averías de alguno de los buques de la Empresa se acuerda que el plazo de preaviso establecido no será preceptivo, toda vez que el acuerdo deberá realizarse tan pronto como sea posible, garantizando la conectividad.

D) En caso de baja por IT con hospitalización, durante los periodos de vacaciones-descanso se interrumpirán el cómputo de estos por el tiempo que la persona trabajadora permanezca hospitalizada.

E) En caso de prolongación del periodo máximo de embarque continuado se incrementará en un 50% el Salario Base.

CAPÍTULO IV

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 34.- Seguro colectivo de vida e incapacidad permanente.

Como complemento de las prestaciones de Seguridad Social la Empresa concertará con una Compañía de Seguros una póliza que cubra las siguientes contingencias a partir de la fecha de la firma del presente Convenio:

Muerte: importe de las percepciones salariales de un año.

- Mínimo: 23.750 euros.

Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo (definitiva): el importe de las percepciones salariales de dos años.

- Mínimo 27.500 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual (definitiva): importe de las percepciones salariales de un año.

- Mínimo: 20.600 euros.

La Empresa no responderá en caso de que la Compañía de Seguros rechace dicha inclusión en la póliza por razón de enfermedad o edad de la persona trabajadora, o cuando por causa imputable a la persona trabajadora, esta no facilite cualquier dato relacionado con su salud a la Compañía de Seguros, requerido por esta, y por dicho motivo la mencionada compañía lo excluya de la póliza.

El seguro de vida a que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma por cualquier motivo dará origen a la baja de la persona trabajadora en la póliza del seguro, sin que, por tanto, la misma conserve derecho alguno a percibir el importe del capital asegurado.

A los efectos del presente artículo se entenderá como percepciones salariales de un año lo percibido por la persona trabajadora en el año anterior y declarado por la empresa a la Administración Tributaria, en el modelo 190, y en concepto de base imponible (las rentas sujetas al IRPF y las exentas con motivo del Registro Especial de Buques y Empresas Navieras, conforme a la Ley 19/1994, de 6 de julio), incrementada en el mismo porcentaje que se establece en el artículo 8 del presente Convenio para cada uno de los años de vigencia. Si la persona trabajadora no hubiese permanecido todo el año anterior en alta, por haber causado alta o bien baja en el transcurso del año, se tomará el salario anual fijo de la tabla salarial vigente del Convenio, correspondiente a la categoría profesional de la persona trabajadora y de no existir la categoría profesional en el Convenio, se tomará el salario anual fijo de la persona trabajadora del momento del alta o de la baja.

Artículo 35.- Complemento por Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente, se atenderá en cuanto a su régimen económico a las siguientes disposiciones:

1. Caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará a la persona trabajadora durante las tres primeras bajas en el año natural, la diferencia entre el importe que perciba de la Seguridad Social y el 100% de su Salario Base y Complemento Personal y hasta un máximo de 6 meses. La misma aportación realizará la Empresa en todos los supuestos en que se produzca hospitalización, y por un tiempo máximo de 12 meses.

2. Caso de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará hasta el 100% del salario real, más el cómputo fijo de horas extraordinarias, en todos los casos en que se produzca baja por tales motivos y desde el primer día de cada una de ellas y hasta un máximo de 18 meses.

3. Asimismo, en los casos de donación de órganos y/o médula, a la persona trabajadora donante se le complementará hasta el 100% su remuneración mensual.

En el supuesto de que por dicha intervención no causará baja por IT a criterio de los servicios médicos, se le considerará en situación de licencia retribuida el tiempo necesario.

4. Los días en situación de IT por cualquier causa no serán deducibles de las gratificaciones de Verano y Navidad.

Artículo 36.- Maternidad/paternidad.

A las trabajadoras en situación de embarazo, dado el riesgo que ello puede suponer para su estado de gestación, especialmente en los buques de alta velocidad, la Empresa

emprenderá los trámites necesarios con la Seguridad Social para que les sea reconocida la situación de “riesgo durante el embarazo”, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

Como medida preventiva, y mientras se produce la resolución de la Seguridad Social, la Empresa procederá a su desembarque.

Ante la dificultad de reducir la jornada laboral diaria por cuidado de lactante, las personas trabajadoras disfrutarán un total de 14 días de licencia retribuida, conforme a lo regulado en el artículo 27 de este Convenio, y que serán disfrutadas por la madre una vez finalice la Licencia por Maternidad y por el padre antes del plazo legal establecido.

Las personas trabajadoras que quieran acogerse a la reducción de jornada a que se refiere la Ley de Conciliación Familiar, ante la dificultad de reducir la jornada laboral diaria, dicha reducción se hará en el cómputo anual de dicha jornada.

Artículo 37.-Préstamos.

1) Constitución:

Se crea un fondo por parte de la Empresa de cien mil (100.000) euros para la concesión de préstamos al personal fijo, con antigüedad mínima de un año en la empresa y que se encuentre en alguna necesidad apremiante.

Excepcionalmente podrán solicitarlo las personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad por un importe no superior a la cantidad que les correspondería en concepto de liquidación por baja voluntaria.

2) Prioridades para su concesión:

- a) Enfermedad o gastos de enfermedad del tripulante o familiares a su cargo.
- b) Gastos de entierro de familiares a su cargo.
- c) Obras urgentes e indispensables para la normal habitabilidad de su domicilio.
- d) Traslado de vivienda habitual.
- e) Pago de letras e hipotecas por compra de vivienda, gastos de notaría y registro.
- f) Estudios de familiares a su cargo.
- g) Gastos de abogado.
- h) Gastos de mobiliario para la vivienda habitual.
- i) Adquisición de un coche o gastos de taller.
- j) Para hacer frente a embargos, procesos judiciales.

- k) Tratamientos estéticos u odontológicos.
- l) Cualquier otro, debidamente justificado, que a juicio de la autorizante revista el carácter de necesidad apremiante.
- 3) Requisitos: el receptor de un préstamo se obliga, si así le fuese exigido por quien se lo concede, bien en el momento de la presentación de la solicitud o bien posteriormente a ella, a justificar la necesidad alegada y la aplicación a la misma del préstamo recibido. Su negativa le inhabilita para solicitar nuevos préstamos, salvo circunstancias de evidente y grave situación.
- 4) Cuantía: esta no podrá exceder de seis mil (6.000) euros por cada préstamo. Dicha cifra será proporcional a la jornada de trabajo y periodos de actividad en los casos de contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos, respectivamente
- 5) Amortización: el importe del préstamo solicitado y concedido se descontará en las nóminas mensuales y pagas extraordinarias de los doce meses siguientes a su concesión, en cuotas de igual valor. En el caso de cese en la Empresa, tanto por extinción, como por suspensión de relación laboral por más de cuatro meses, se descontará de una sola vez el saldo del préstamo pendiente, de la liquidación que se practique por la extinción o suspensión de la relación laboral.
- Las amortizaciones provenientes de las liquidaciones de los préstamos pasarán automáticamente a reconstituir el fondo.
- 6) Nuevas solicitudes por un/a mismo/a peticionario/a: salvo casos de extrema urgencia dentro de las prioridades antes expuestas, no se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta transcurridos al menos dos años desde la concesión del anterior.
- 7) Autorización de los préstamos: corresponde dicha autorización a la Dirección de la Empresa. En el caso de existir solicitudes pendientes de autorizar que rebasen el fondo anual de los 100.000, la Empresa convocará a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), para de manera conjunta decidir las prioridades de concesión. También la RLT debe ser informada de los préstamos de negados, así como de las razones tenidas en consideración.

8) Devengos de intereses:

Los préstamos no devengarán interés a favor de la Empresa, no obstante, al importe total del préstamo concedido se le aplicará el interés legal del dinero, que anualmente se publica en el Boletín Oficial del Estado, por los doce meses de amortización, cuyo valor tendrá la consideración de salario en especie para la persona trabajadora, que se le imputará en la primera nómina que se calcule a partir del momento de la concesión del préstamo.

Artículo 38.- Premio de natalidad.

Todos los/as tripulantes percibirán la cantidad de 200 euros por nacimiento o adopción de hijos/as.

Artículo 39.- Ayuda escolar.

Desde septiembre a noviembre, la Empresa abonará, previa solicitud del personal con al menos una antigüedad de un año, una ayuda escolar de 200 euros por hijo o hija menor de 25 de y a partir de la primera matrícula en Educación Infantil, y que estén cursando estudios reglados.

Para abonar la ayuda, la Empresa podrá exigir que se acredite la matrícula. El límite de esta ayuda será de 600 euros por persona trabajadora y año.

Artículo 40.- Jubilación.

El personal con menos de 65 años que tenga una antigüedad de seis años o más en la Empresa, y con independencia de lo que le corresponda percibir de los correspondientes organismos oficiales, tendrá derecho a recibir de la Empresa la cantidad de quince mil (15.000) euros en concepto de premio por jubilación, una vez tenga acreditado el 100% de las prestaciones de jubilación.

La Empresa no estará obligada a abonar el premio por jubilación establecido en este artículo a aquellos tripulantes que teniendo derecho al 100% de las prestaciones de jubilación no se jubilen en el plazo de tres meses desde que se originó dicho derecho, salvo que se encuentren en situación de IT por accidente de trabajo, en que el plazo se extenderá hasta que tenga el alta médica.

Al objeto de posibilitar la creación de empleo, como instrumento de política social, se acuerda que la jubilación será forzosa para todos los/as tripulantes de 58 años o más que tengan derecho a obtener el 100% de las prestaciones de la Seguridad Social, de acuerdo con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. En todas las circunstancias, la jubilación será forzosa a la edad ordinaria de jubilación en cuyo caso la persona trabajadora recibirá una cantidad de tres mil (3.000) euros en concepto de premio por jubilación.

A efectos del párrafo anterior, la Empresa podrá solicitar que se certifique mediante informe oficial del organismo competente si reúne el requisito del 100% de las prestaciones de la Seguridad Social y, en el supuesto de no estar en disposición de acceder al 100% de las mismas, la fecha en que se cumple dicha condición.

Si en el plazo de 30 días no se aporta la documentación requerida la Empresa podrá proceder a su jubilación forzosa, entendiéndose que cumple con todas las exigencias para la jubilación.

La Empresa vinculará las extinciones contractuales producidas en virtud de este artículo con medidas de política de empleo tales como la contratación de nuevas personas trabajadoras, la transformación de contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.

Artículo 41.- Auxilio por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora de Flota, y para cubrir los primeros gastos, a todo el personal afectado por este Convenio, se le descontará de sus haberes la cantidad de nueve (9) euros, que le serán ingresados en la cuenta bancaria en donde se realizaban sus abonos de nómina.

Artículo 42.- Billetes de pasaje.

La Empresa facilitará al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, 20 billetes al año con vehículo en concepto de salario en especie, siempre que haya cabida en el buque, que podrán ser utilizados por su cónyuge, conviviente habitual, hijos/as y padres no políticos.

Por parte de la Empresa, se limitará el uso de estos billetes cuando la predicción del incremento de las pautas llegue a la capacidad del buque. Se podrá consultar la disponibilidad de dichas salidas en la aplicación que está a disposición de las personas trabajadoras para la emisión de los billetes de convenio.

En todo caso, y en evitación de perjuicios a los beneficiarios/as, las reservas de los billetes no se podrán anular por parte de la Empresa, salvo en las excepciones reguladas. La Empresa se reserva el derecho de cancelar los billetes emitidos en casos de fuerza mayor.

Para el personal con contrato de duración inferior al año, el número de billetes será de dos (2) mensuales, por cada mes completo de trabajo, con el límite máximo de 20 por año.

Los billetes deberán ser disfrutados antes de un mes desde la finalización de la relación laboral con la Empresa, pudiendo esta cancelar automáticamente todos aquellos billetes cuyo disfrute rebase dicho plazo de un mes. Si los billetes solicitados, consumidos y no consumidos, fuesen superiores al cálculo de la parte proporcional de los billetes devengados hasta la baja en la Empresa, esta podrá cancelar cualquier billete futuro que esté pendiente de disfrutar.

La matrícula del vehículo ha de estar previamente registrada por la persona trabajadora en la plataforma habilitada para ello.

No obstante, lo pactado en los párrafos anteriores, el límite de 20 billetes con vehículo al año no será de aplicación en supuestos especiales de enfermedad grave, fallecimientos y otros supuestos que por su naturaleza merezcan la aplicación de tal excepción.

Para el personal con residencia en islas menores el cupo será incrementado en 6 billetes con vehículo para su desplazamiento a islas capitalinas.

La petición solo podrá ser realizada por la persona trabajadora, nunca por un beneficiario.

El personal jubilado, así como el que se encuentre en situación de Incapacidad Permanente (siempre que estas situaciones se hubieran producido mientras trabajaban en Fred. Olsen, S.A. y hayan acreditado un mínimo de cinco años de relación laboral con la Empresa), y sus cónyuges y/o convivientes, tendrán derecho a 6 billetes al año con coche, y, en el caso de residencia en islas menores, el cupo será incrementado en 4 billetes con vehículo, para su desplazamiento a islas capitalinas.

Los viajes combinados tendrán la consideración de viajes sencillos a efectos de recuento del número de billetes a los que tienen derecho los afectados por este artículo.

Artículo 43.- Artículos para ventas en tiendas.

El personal de flota tendrá un descuento del 15% sobre el precio de venta en los artículos de venta al público de los bazares y bares de los buques, excepto sobre el tabaco, prensa y las bebidas alcohólicas.

Por razones que deberán justificarse, la Empresa podrá pactar con el Comité Intercentros una lista de productos que tengan un descuento menor del mencionado en el párrafo anterior.

CAPÍTULO V

DERECHOS SINDICALES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 44.- Derechos sindicales.

Los delegados y delegadas de personal y los miembros de los comités de empresa podrán acumular el crédito horario a que tienen derecho según el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en alguno de sus miembros, debiendo, en todo caso, ostentar la condición de delegado/a de personal o miembro del comité de empresa. El cómputo de esta acumulación se hará por periodos de años naturales desde la fecha en que se solicita la misma; si el mandato de alguno de estos Representantes tuviese una duración inferior al año natural acumularía solo la parte proporcional del periodo de su mandato.

Comité Intercentros.

Atendiendo al principio de unidad de flota se constituye un Comité Intercentros que estará formado por 5 miembros elegidos de entre todos los representantes de los Comités de buque y/o Delegados/as de Personal de acuerdo con un criterio de proporcionalidad del nivel de representación que, en cada momento, tenga cada Sindicato en el conjunto de la Flota.

Las competencias que se le otorgan a este Comité Intercentros son las siguientes:

- Capacidad plena para negociar y suscribir acuerdos con la Empresa en todo lo referente a los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- Capacidad plena para negociar y suscribir acuerdos con la Empresa en todo lo concerniente a los expedientes de regulación de empleo por suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y los correspondientes al despido colectivo, a que se refieren los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores respectivamente. Para las cuestiones relacionadas con este apartado la composición del Comité Intercentros será de siete miembros.
- Negociar el Plan de Igualdad.
- Capacidad plena para negociar y suscribir acuerdos con la empresa en todo lo concerniente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de todos los centros de trabajo de la flota.
- Emitir informe previo a la implantación del Manual de Conducta y Uniformidad de la Empresa.
- Por razones organizativas, económicas o de producción, el Comité Intercentros está facultado para negociar con la Empresa medidas que afecten de forma individual o colectiva a la movilidad funcional del personal de flota, bien de forma temporal o definitiva. Los acuerdos que se alcancen en esta materia pasarán a formar parte del presente Convenio.

• De conformidad con el artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el Comité Intercentros de siete miembros está facultado para negociar y alcanzar acuerdos con la Empresa sobre la inaplicación del Convenio.

El Comité Intercentros se dotará de un Reglamento de Funcionamiento y designará un Presidente/a, un Vicepresidente/a y un Secretario/a.

El Comité Intercentros se reunirá a petición de las partes, semestralmente con la Dirección de la Empresa, para tratar todos aquellos asuntos que decidan plantearse por las partes.

Artículo 45.- Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

1. Funcionamiento:

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se dotará de un Reglamento de funcionamiento.

Dado el carácter paritario del CISS, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo mayoritario.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.

a) Sesiones ordinarias: se celebrarán reuniones semestrales, y su convocatoria será efectuada por el/la Secretario/a, a los miembros del Comité, con una antelación mínima de siete días y comunicando el orden del día a tratar, y adelantando documentación si procediese.

b) Sesiones extraordinarias: podrán ser convocadas a petición del Presidente/a o por solicitud de la totalidad de la representación de una de las partes.

2. Composición:

A tenor de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, el Comité de Seguridad y Salud tendrá carácter paritario y estará integrado por un número total de miembros acorde con el volumen de personal de la empresa.

La composición del Comité Intercentros de Seguridad y Salud será paritaria, con un mismo número de representantes de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores.

La Representación Social será designada por y entre los delegados y delegadas de Prevención de los centros de acuerdo con un criterio de proporcionalidad de la representación que cada Sindicato tenga en cada momento en el conjunto de la Flota.

3. Competencias:

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud asume las competencias establecidas en el artículo 39.1 de la Ley 31/1995, y tendrá las facultades previstas en el artículo 39.2 de la misma Ley, que a continuación se relacionan:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva que afecten a todos los buques de la flota.

b) Promover a nivel de toda la flota iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) En lo referido en el artículo 30 del Convenio sobre uniformidad y ropa de trabajo del personal de flota sobre la idoneidad de la misma de acuerdo con las condiciones climáticas de cada estación.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

CAPÍTULO VI

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 46.- Faltas y sanciones.

Concepto.- Se considerarán faltas a efectos laborales las acciones u omisiones señaladas en este artículo, en que puedan incurrir las personas trabajadoras en relación con los trabajos que hayan de realizar o los servicios que deban prestar, o con ocasión o consecuencia de los mismos.

Clasificación.- Por razón de su gravedad, atendiendo a la importancia y malicia de las faltas, se clasifican en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves:

a) Las de demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad superior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar.

c) Abandonar sin motivo justificado el trabajo.

d) Embriaguez ocasional dentro del buque, pero no encontrándose de servicio.

e) Las discusiones a bordo con compañeros de trabajo que perturben el servicio.

f) Falta de aseo o limpieza personal.

g) El incumplimiento ocasional de las normas establecidas en el Código de Uniformidad, Código de Conducta y Código Ético establecido por la Empresa.

h) Cualquier otra de análoga entidad.

2.- Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

c) Sobrepasar los niveles de embriaguez o toxicomanía establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad (Código SGS).

d) La desconsideración a las autoridades y pasajeros.

e) Las faltas de aseo personal y limpieza de forma reiterada.

f) Conducir paquetes o encargos, por pequeños que sean, sin autorización expresa del/la Capitán/a.

g) La repetición de tres faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

h) Las demás de importancia análoga.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo siempre que esté lo suficientemente acreditado.

- j) Las discusiones que produjeran escándalo, perturbando el servicio.
- k) El incumplimiento reiterado de las normas establecidas en el Código de Uniformidad, Código de Conducta y Código Ético.
- l) Publicitar en redes sociales comentarios denigrantes o despectivos contra la Compañía o su personal.
- m) No mantener en vigor el reconocimiento médico previo al embarque, y las titulaciones/formaciones obligatorias para embarcar, siempre que no sea por causas ajenas al tripulante.
- n) Fumar en zonas prohibidas indicadas y señalizadas por la compañía.
- o) Simulación o colaboración en la comisión de faltas graves o muy graves de otros/as trabajadores/ras.

3.- Faltas muy graves:

- a) El fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa.
- c) La embriaguez reiterada en el puesto de trabajo o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias psicotrópicas.
- d) Violar el secreto de la correspondencia, así como la revelación de información reservada o confidencial de la Empresa.
- e) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la Empresa, buque o tripulación.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin justificación.
- h) La ausencia de a bordo, no estando libre de servicio, sin permiso de la persona Responsable respectiva.
- i) No dar cuenta inmediata al/la Capitán/a de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o en cualquier otro Departamento del buque.
- j) No cumplir la orden de fecha prevista de su embarque sin causa grave que lo justifique.
- k) Quedarse en tierra por su culpa actuando de mala fe, al salir el buque para la mar.

- l) Originar frecuentes riñas y pendencias con los miembros de la tripulación del buque.
- m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- n) La repetición de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de seis meses desde la primera.
- o) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o Jefas, así como a cualquier miembro de la tripulación, al pasaje o a cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse.
- p) La reincidencia en el incumplimiento del servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado dentro de la jornada laboral, salvo causas de fuerza mayor.
- q) El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos respecto a sus subordinados.
- r) El abandono del servicio de guardia.
- s) La estafa, robo o hurto cometidos en el ejercicio de sus funciones.
- t) El abandono del servicio durante la jornada sin autorización.
- u) Suplantación de identidad o matrículas registradas en el uso de los billetes de convenio.
- v) Utilizar los billetes contemplados en el artículo 42 del Convenio, bien por los titulares o por los beneficiarios, con fines comerciales.
- w) El acoso laboral o mobbing.
- x) El acoso sexual. Definido como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- y) Falsear la Declaración Responsable.

Sanciones.

1) Por faltas leves.- Las sanciones que pueden imponerse por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación por escrito.

2) Por faltas graves.- Por faltas graves podrá imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 45 días.

3) Por faltas muy graves.- Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Despido.

Procedimiento sancionador.

a) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, la Empresa comunicará por escrito al afectado/a, mediante un pliego de cargos, los hechos considerados como falta, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de tres días hábiles desde la comunicación para presentar pliego de descargo, con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda.

b) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, la empresa informará por escrito al Comité Intercentros y a la Sección Sindical correspondiente si la hubiese. Contra la resolución cabe interponer las correspondientes acciones legales ante la Jurisdicción Laboral.

Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

VARIOS

Artículo 47.- Derecho de repatriación.

La Empresa asume el derecho de repatriación de las personas trabajadoras de flota en las condiciones establecidas por el Convenio de Trabajo Marítimo de 2006 y la normativa nacional vigente.

Artículo 48.- Responsabilidad social corporativa-voluntariado.

La Empresa, en una clara muestra de ir un paso más allá de los presupuestos mínimos exigidos por la legislación en lo que a responsabilidad social corporativa se refiere, y, atendiendo a lo establecido en los artículos 20 y 21 de la Ley 45/2015 del Voluntariado, tiene creada un área de voluntariado corporativo.

Las actuaciones formarán parte de la planificación anual de acciones de voluntariado de la Empresa.

El tiempo en que las personas trabajadoras se encuentren en acciones de voluntariado dentro de la planificación de la empresa, se encontrarán a todos los efectos en situación de licencia retribuida.

Las personas voluntarias deberán solicitarlo previamente y la empresa las registrará en un censo.

Artículo 49.- Plan de igualdad y protección frente al acoso.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual a todas las personas trabajadoras, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

La Empresa, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar y corregir, en su caso, cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Ambas partes han establecido un nivel de Tolerancia Cero ante cualquier tipo de comportamiento calificado como acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, tanto entre el equipo humano, como de clientes o clientas hacia las personas trabajadoras, y de cualquier persona que actué como colaborador y/o cómplice.

Serán de aplicación en el ámbito de la empresa el Plan de Igualdad y el Protocolo contra el acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo, firmados el 22 de abril de 2021.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

El valor de la hora extra para cada categoría profesional es el que figura en las tablas salariales anexas. No obstante, quienes viniesen percibiendo un valor superior a la firma del presente Convenio, lo mantendrán como Garantía “ad personam”.

Disposición adicional segunda.

En los casos en que los/as tripulantes de las EAV, que no disponen de camarotes, tengan que pernoctar a bordo de los buques por situaciones imprevistas derivadas de mal tiempo, imposibilidad de atraque, etc., sin que tengan que trabajar, se les abonarán las horas que permanezcan a bordo como horas extras de presencia, en el caso de tener que realizar algún trabajo y/o guardia se abonarán las horas conforme a lo regulado para las horas nocturnas.

Asimismo, en los casos de desplazamiento de las EAV, que no disponga de camarotes, para su posicionamiento en otro puerto cuando el mismo se realice fuera de la jornada pactada, la empresa abonará al personal las horas extras con el mismo tratamiento que el dado en el párrafo primero.

Disposición adicional tercera.

En el supuesto de que la empresa amplíe la flota en un buque más, que reúna los requisitos para incorporarse al Convenio Colectivo según el ámbito de aplicación personal y territorial indicado en el artículo primero, el importe del Plus será de un 50% durante los tres años siguientes de la recepción del buque por la Empresa, para todos/as los/as tripulantes contratados para cualquier buque, a partir de esa fecha.

Disposición adicional cuarta.

La licencia por la unión de pareja de hecho se concederá en el plazo máximo de 10 días cuando sea inscrita la misma en el Registro de Parejas de Hecho de su Comunidad Autónoma o de su municipio y en el caso de no existir el Registro de Parejas de Hecho, mediante suscripción de documento público donde expresen su voluntad de constituir una pareja estable.

En todo caso, deberá remitirse a la empresa certificado acreditativo de tales circunstancias. No dará lugar al disfrute del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer con la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

No se podrá volver a ejercer el derecho a esta licencia de unión de Pareja de Hecho si la unión es con la misma pareja y si se trata de una diferente hasta transcurridos cuatro años del disfrute de una anterior.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de los beneficios establecidos para los convivientes habituales, se considerarán asimismo a las parejas de las personas trabajadoras mediante una declaración responsable, que deberá ser realizada por la persona trabajadora.

En el caso de no ser cierta la declaración responsable y beneficiarse de ello, será considerado como falta muy grave.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

El incremento salarial establecido para el año 2023 constituye la gratificación del mes de marzo.

El valor de la gratificación es la siguiente.

- Grupo de Oficiales: 1.800 euros.
- Grupo de Maestranza: 1.590 euros.
- Grupo de Subalternos: 1.210 euros.

El abono de esta cantidad, en el año 2023, dado su periodo de devengo, será realizado en el mes de marzo, regularizándose en la última nómina de 2023.

En los años siguientes de vigencia del Convenio será abonada con la nómina del mes de marzo, según lo dispuesto en el artículo 10.D.

Segunda.

El incremento salarial establecido para el año 2024 se realizará como sigue:

Se igualará la gratificación del mes de marzo con el valor de 2023 de la gratificación de septiembre, con el porcentaje que resulte. En el caso de ser inferior al 2% acordado, el porcentaje diferencial será añadido al Salario Base; en caso de ser superior al 2% los conceptos salariales se mantendrán con el valor de 2023.

Tercera.

Con efecto del 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras que durante el año 2021 y hasta la fecha de la firma del presente Convenio hayan tenido una relación contractual con la Empresa, tendrán un plazo límite de 18 meses de permanencia en las categorías indicadas a continuación, cumplida la cual ascenderán a la categoría inmediata superior.

- Auxiliar de Cabina.
- Mozo/a de Cubierta.
- Engrasador/a de mantenimiento.
- Oficial de mantenimiento.

Cuarta.

Durante el periodo pactado de vigencia del presente Convenio no será de aplicación el artículo 5 del Convenio.

Quinta.

Dadas las diversas categorías profesionales y la diversidad de las mismas, se acuerda constituir una comisión con el objeto de adecuar a la normativa vigente el sistema de Clasificación Profesional.

Esta comisión estará compuesta por los Miembros del Comité Intercentros de cinco y la representación de la Empresa.

El acuerdo que se alcance en esta materia será incorporado al Convenio, sustituyendo lo regulado en el mismo.

Sexta.

A aquellas personas trabajadora que se les está aplicando la deducción, contemplada en la disposición adicional tercera, se les completará al 100%, a partir del 1 de enero de 2023, al mes siguiente de la fecha en que cumplan tres años de relación contractual con la empresa, independientemente del tipo de contratación que tuviesen.

Séptima.

Se acuerda constituir una Comisión Técnica paritaria entre la empresa y la RLT, compuesta por seis personas, que realizará el estudio para revisar y eliminar y/o añadir, los trabajos relacionados en los artículos 10 y 23 de este Convenio. Los resultados de esta Comisión serán trasladados a la Comisión Paritaria del Convenio para su ratificación.

Octava.

En el mes de enero de cada año de vigencia del Convenio, se reunirá la empresa con el Comité Intercentros de 5 miembros para determinar el Calendario de 90 días, así como los periodos de actividad de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

ANEXO 1

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

Primer/a Oficial de Cubierta.

Es el/la Jefe/a del Departamento de Cubierta, responsabilizándose de su supervisión, administración y operación. Al ser el/la segundo/a Jefe/a del buque sustituirá al/la Capitán/a en los casos de ausencia, enfermedad o muerte de este, en los que asumirá todas las facultades, obligaciones y responsabilidades con arreglo a las disposiciones vigentes.

Es responsable del mantenimiento y buena forma de trabajo del equipo completo de contraincendios y salvamento, excepto del que específicamente pertenezca al Departamento de Máquinas y quede bajo la responsabilidad y cuidado de dicho Departamento.

Coordinará todos los trabajos de seguridad, revisiones, pruebas y mantenimiento de estos equipos en coordinación con los Oficiales.

Responsable de las inspecciones y mantenimiento llevados a cabo por todos los Oficiales de Cubierta.

Es el responsable de que todos los miembros de la tripulación estén debidamente entrenados en todos los aspectos de la seguridad.

Dirigirá todos los ejercicios de seguridad semanales.

Es responsable de la carga, descarga, lastre, deslastre, limpieza, etc.

Será el responsable los pedidos de seguridad que sea preciso renovar, introducir o reponer.

Compete al/la Primer/a Oficial la distribución y supervisión de los trabajos de Cubierta.

Asistirá en el Puente al/la Capitán/a en las maniobras de entrada, salida, fondeo, enmendadas, etc. No obstante, en atención a la seguridad de personas y buque podrá ser destinado a otro lugar.

Controlará las horas extraordinarias y trabajos primados de su Departamento, supervisará todos los trabajos de su Departamento, el perfecto estado de los servicios de cubierta, informando al/la Primer/a Oficial de Máquinas de las deficiencias que puedan existir y colaborando este para su solución.

Comunicará al/la Capitán/a los casos de las supuestas infracciones de su Departamento.

Es responsable de que se mantenga el buen estado de limpieza, aspecto y conservación de la habilitación del buque, para lo que pasará revisión de cámara, camarotes, etc.

Supervisará personalmente aquellas operaciones que puedan encerrar un peligro potencial.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de las Normas de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones necesarias para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones, que por carácter de necesaria urgencia o peligro se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente al suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Segundo/a Oficial de Cubierta.

Estará a cargo del funcionamiento y manejo de los equipos de navegación, servicios de carga y lastre, equipos contra incendios y de seguridad.

A cargo de mostrar el buque a nuevos miembros de la tripulación para que se familiaricen con el mismo, equipos de seguridad en general y ubicaciones de los mismos, salidas de emergencias, botes salvavidas, balsas, lugares de reunión, etc.

Dirigir a intervalos regulares cursos de seguridad para la tripulación.

Responsable de todos los botes y mantenimiento de los equipos, pescantes, etc.

Seguimiento de los cursos de los/as tripulantes.

Revisiones de los equipos de seguridad en general bajo la dirección del Primer Oficial.

Realización de pedidos según necesidades y seguimiento de los mismos en coordinación con el/la Primer/a Oficial.

Bajo la dirección del/de la Primer/a Oficial, y conjuntamente, realizará las pruebas de seguridad semanales.

En maniobras estará en el puesto que le asigne el/la Capitán/a.

Será el encargado de las tareas administrativas referentes al personal del buque, documentación portuaria y puesta al día del material náutico (cartas, avisos a los navegantes, etc.).

Seguirá las instrucciones que le serán entregadas por el/la Primer/a Oficial, relativas a todas las operaciones a efectuar, de cuyo cumplimiento será totalmente responsable, pudiendo variar estas instrucciones cuando por imprevistos o averías sea necesario.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de las Normas de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones necesarias para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Contraamaestre.

Estará bajo las órdenes del/de la Capitán/a, Primer/a Oficial u Oficial de Guardia, aunque depende directamente del/de la Primer/a Oficial. Es el/la Jefe/a inmediato/a del personal Subalterno de Cubierta, disponiendo, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para la ejecución de las labores y trabajos y trabajos relacionados con el Departamento de Cubierta.

Vigilará personalmente la realización de los trabajos encomendados al personal que de él depende, valorando los conocimientos aptitud y conducta de cada uno de ellos, así como su función específica para, en cualquier momento, estar en condiciones de aprovechar óptimamente los servicios de todos.

Tendrá a su cargo el control de pinturas, efectos de limpieza, cabos y cables de amarres, material de laboreo de jarcias, material de Seguridad de cubierta y servicios. Se ocupará del mantenimiento de los paños de cubierta, controlando las entradas y salidas del material, pinturas, etc., guardadas en ellos. Retendrá las llaves de los paños a él encomendadas, comprobando personalmente que están debidamente cerrados cuando no se hace uso de ellos.

Será el responsable del engrase de pescantes, pastecas, puertas estancas, portillos y demás elementos de cubierta.

Informará al/la Primer/a Oficial de Cubierta de los requerimientos de material y herramientas que necesite o prevea necesitar.

No se retirará de la maniobra de salida de puerto sin antes comprobar personalmente que el buque se halla arranchado a son de mar y se han recogido los útiles de trabajo empleado.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Marinero/a de Puente.

Estará a las órdenes inmediatas del Contraamaestre para la ejecución de los trabajos de su competencia, excepto el que esté de guardia que estará a las órdenes del Oficial correspondiente.

Realizará las tareas propias de la maniobra del buque, en las entradas y salidas de puerto, fondeo, enmendadas, etc. y efectuará guardias de timón, vigía, retén de puente.

Efectuará las faenas propias de las maniobras del buque, en las entradas y salidas de puerto, trabajos de conservación en cubierta, costados, superestructuras (cuando las condiciones de seguridad lo permitan), tanques y compartimentos en lugares que dependan del Departamento de Cubierta, e igualmente atenderá el pintado del Departamento de Fonda, cuando sea requerido para ello.

Atenderá el mantenimiento y conservación de los palos, jarcias, chimeneas, etc.

Participará en el embarque y desembarque de provisiones, respetos, aceites, etc.

Ayudará en el garaje durante la carga y descarga del buque.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Primer/a Oficial de Maquinas.

Es el/la Jefe/a del Departamento de Máquinas y responsable de la administración, supervisión y operación de este Departamento.

De acuerdo con la programación de operaciones informará al/la Primero/a de Cubierta del estado de los aparatos que pudieran ser utilizados.

Atiende a su guardia y los trabajos diarios.

Realiza el entrenamiento y familiarización de nuevos Maquinistas.

Es responsable de los Equipos y Servicios de Seguridad del Departamento, Sistema de Contraincendios, cierre automático de válvulas, alumbrado de emergencia, motores de botes salvavidas etc., instruyendo a todo el personal en su manejo.

Es responsable del apartado técnico de todos los servicios de pasajeros.

Supervisa y controla los suministros de combustibles y aceites, siguiendo las normas establecidas y dirigiendo al personal necesario.

Coopera con el/la Primer/a Oficial de Cubierta y Jefe/a de Cabina en la organización y seguimiento de todos aquellos trabajos en cubierta y áreas de pasaje donde su colaboración técnica sea necesaria, designando para ello el personal adecuado.

Deberá conocer las existencias de respetos y provisiones de que dispone en todo momento, conservándolas en perfectas condiciones para su utilización inmediata y poniéndolo

en conocimiento del/la Jefe/a de Máquinas para que proceda a tramitar el pedido correspondiente, el cual formalizará y tramitará el pedido oportuno, confrontando la recepción de pedidos y provisiones solicitadas.

Llevará el control de las horas extraordinarias y penosas del Departamento.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de las Normas de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones necesarias para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Segundo/a Oficial de Máquinas.

Es su función velar por el correcto funcionamiento, atención y mantenimiento del equipo propulsor y auxiliar, así como de todos los acaecimientos que puedan producirse durante su guardia.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones necesarias para la prevención de accidentes.

Será el encargado de las tareas administrativas referentes al personal de su Departamento.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personas y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Calderetero/a.

Estará bajo las órdenes del/de la Jefe/a de Máquinas, Primer/a Oficial u Oficial de Guardia, aunque depende directamente del/de la Primer/a Oficial de Maquinas. Es el/la Jefe/a inmediato del personal Subalterno del Departamento de Máquinas, disponiendo con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para la ejecución de las labores y trabajos relacionados con el Departamento de Máquinas.

Vigilará personalmente la realización de los trabajos encomendados al personal que de él depende, valorando los conocimientos aptitud y conducta de cada uno de ellos, así como su función específica para, en cualquier momento, estar en condiciones de aprovechar óptimamente los servicios de todos.

Realiza el entrenamiento y la familiarización de los Engrasadores de guardia nuevos.

Tendrá a su cargo el control de pinturas, efectos de limpieza, herramientas y demás pertrechos del Departamento, así como del material de Seguridad y Servicios. Se ocupará del mantenimiento de los pañoles de máquinas, controlando las entradas y salidas del material guardado en ellos. Retendrá las llaves de los pañoles a él encomendadas, comprobando personalmente que están debidamente cerrados cuando no se hace uso de ellos.

Informará al/a la Primer/a Oficial de Máquinas de los requerimientos de material y herramientas que necesite o prevea necesitar.

Tiene la obligación de conocer la situación y sondas de todos los tanques de combustible, aceites, agua y derrames, así como los circuitos principales y auxiliares.

Periódicamente entregará al/a la Primer/a Oficial de Máquinas las sondas de agua y las de los tanques de fuel, diésel y aceites.

Efectuará la operación de meter combustible y aceite y recepcionará las provisiones, respetos y materiales destinados al Departamento de Máquinas.

Debe estar familiarizado con los trabajos de montaje, desmontaje y maniobras precisas a realizar con el funcionamiento de todos y cada uno de los equipos existentes en el Departamento, tales como calderas, distintas clases de bombas, compresores, depuradoras de combustible, contraincendios, etc.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Mecánico/a.

Estará bajo las órdenes del/de la Jefe/a de Máquinas, Primer/a Oficial u Oficial de Guardia, aunque depende directamente del/de la Primer/a Oficial de Máquinas.

Deberá conocer, manejar y mantener las máquinas y herramientas de que disponga el buque.

Atenderá todos los trabajos mecánicos, manuales, de soldadura eléctrica o autógena, etc.

Es de su obligación el ordenamiento del taller mecánico y pañol y tendrá en su poder la llave de este.

Informará al/a la Primer/a Oficial de Máquinas de los requerimientos de material y herramientas que necesite o considere puede necesitar.

Deberá realizar los trabajos de su especialidad que con carácter diario o periódicos le sean asignados por el Jefe del Departamento.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Electricista.

Estará bajo las órdenes del/la Jefe/a de Máquinas, Primer/a Oficial u Oficial de Guardia, aunque depende directamente del/de la Primer/a Oficial de Máquinas.

Es responsable ante el/la Jefe/a de Máquinas de todo el mantenimiento eléctrico del buque.

Deberá conocer, manejar y mantener el cuadro eléctrico principal y accesorios, cuadro de emergencia, situación de línea, interruptores y conmutadores de las mismas, panel de distribución y alumbrado, generadores, motores, sistemas y equipos de comunicaciones interiores y demás aparatos eléctricos de que disponga el buque.

Conocerá el funcionamiento y manejo de los aparatos de medida, voltímetro, amperímetro, Megger, etc., así como el sistema de instalación de voltímetros, amperímetros, etc., en el cuadro principal y secundario y bobinado de motores y accesorios.

Deberá conocer el sistema de arranque de los motores eléctricos y mecánica de funcionamiento de contactores del equipo de arranque.

Informará al/a la Primer/a Oficial de Máquinas de los requerimientos de material y herramientas que necesite o considere puede necesitar.

Deberá realizar los trabajos de su especialidad que con carácter diario o periódico le sean asignados por el/la Jefe/a del Departamento.

Se encargará de la recepción y control de todos los respetos, pertrechos y materiales relacionados con su cometido, así como de la adecuada colocación y conservación en el lugar destinado a su almacenamiento.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Marinero/a de Máquinas.

Estará a las órdenes inmediatas del/la Calderero/a para la ejecución de los trabajos de su competencia que se le asigne, excepto el que este de guardia que estará a las órdenes del Oficial correspondiente.

Efectuará los trabajos de limpieza, conservación y mantenimiento de todos y cada uno de los elementos y espacios integrantes de la sala de máquinas, y de los que este adscritos al Departamento.

Deberá conocer los aparatos en funcionamiento y su régimen normal de trabajo, así como los distintos tanques de combustible, aceites, agua y los sistemas de trasiego, achique de sentinas, etc.

Conocerá, atenderá y manejará los equipos de producción de vapor, caldera, caldereta, tuberías, bombas, válvulas, etc.

Conocerá también de los diferentes aparatos indicadores, manómetros, vacuómetros, pirómetros, termómetros, sondas, etc. y sus valores medios en régimen normal de trabajo.

Ayudará a la recepción de provisiones, respetos y material.

Atenderá la guardia que pueda haberle sido asignada, cumpliendo las obligaciones generales y específicas de su cometido, como son engrase de balancines, achique de sentinas, relleno de aire de botellas, puesta en servicio y parada de los equipos que a juicio del/la Oficial de Guardia sean o no necesario su funcionamiento, etc.

Efectuará las limpiezas propias del derrame de la guardia, que pueden ser causa de accidente, así como la de los filtros, sala de control, mecheros, cañas de soplado etc., siendo prioritario la atención a la guardia y la seguridad.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Personal de Mantenimiento.

Dependerán directamente del/de la Jefe/a de Mantenimiento, para la ejecución de los trabajos de su competencia que se les asigne.

Efectuarán los trabajos de limpieza, conservación y mantenimiento de los elementos y espacios integrantes del espacio de máquinas.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Jefe/a de Cabina.

Será responsable ante el/la Capitán/a del buen funcionamiento de este Departamento.

Controlará cajas registradoras en bares y bazar, realizando inventarios de control cuando lo considerase necesario, emitiendo registros a la empresa.

Recepción de pedidos y preparación de los nuevos, haciendo seguimiento continuo de la entrega de mercancías, calidades, cantidades y precios y presentará ante el responsable del servicio de entrega de mercancías protesta, buscando inmediata solución ante cualquier error o defecto.

Control de facturaciones, gastos y movimiento de facturas y mercancías. Entregar rendimientos y márgenes de cada punto de venta al encargado de los mismos en la Central. Llevará estadísticas para controlar y comparar con años anteriores, gastos medio de pasajero, etc., e ir analizando las evoluciones.

Contacto directo y frecuente con responsables de este Departamento en la empresa, para llevar un seguimiento uy cercano de la explotación del mismo.

Inspección constante del estado de limpieza y conservación del Departamento, emitiendo parte de avería o trabajo al Departamento correspondiente.

Seguimiento de todos los trabajos realizados por empresas exteriores en su Departamento.

Contacto con el Puente de Mando en cualquier situación de emergencia o simple consulta.

Control de venta de billetes abordó e información al Puente y a las oficinas de tierra para su control general.

Se encargará de controlar todo lo concerniente a la cocina de a bordo.

Se encargará de gestionar el buen mantenimiento de la enfermería, así como de la actualización de medicamentos y equipo y pedir todo aquello para el buen funcionamiento de la misma.

Coordinará el embarque y desembarque de pasajeros y conocerá el número de los mismos en cada viaje, circunstancias particulares de algunos, etc., a fin de poder atender cualquier situación con las máximas garantías.

Organizará el Departamento de fonda en cuanto a misiones de los/as tripulantes y suyas propias en los ejercicios periódicos de peligro, CI, y abandono en coordinación y bajo la dirección del Primer Oficial.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones necesarias para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Jefe/a de Cocina.

Depende directamente del/de la Jefe/a de Cabina y es responsable de la confección y servicio de comidas, limpieza y saneamiento de los espacios asignados al mismo.

Se hace responsable ante el Capitán de la administración de los víveres y ante el/la Jefe/a de Cabina de la eficiencia de su Departamento.

El/La Jefe/a de Cocina es responsable de la custodia de las llaves de la cocina, gambuza, cámaras frigoríficas, etc.

Es responsable ante el/la Jefe/a de Cabina del estado de limpieza de la cocina, gambuza, frigorífico. Diariamente comprobará la temperatura de los frigoríficos informando al/la Primer/a Oficial de Máquinas de las lecturas e irregularidades que observe.

La lista de pedido de provisiones será confeccionada por el/la Jefe/a de Cocina y presentada al/a la Jefe/a de Cabina.

Supervisará la entrega de provisiones y su colocación en los lugares asignados, comprobando calidades y cantidades según albarán de entrega del cual conservará una copia.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Marmitón/a.

Depende directamente del/la Jefe/a de Cocina y/o Cocinero/a, preparará los desayunos y elaborará y preparará las comidas ayudando al/a la Cocinero/a.

Auxiliará al/a la Cocinero/a en las tareas inherentes a la manipulación del género en frigoríficos, gambuza, etc.

Colaborará en la limpieza de la cocina, gambuza, frigoríficas y enseres de cocina y en la preparación de todos los alimentos necesarios para la elaboración de la comida.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Mozo/a de fonda.

Depende del/la Jefe/a de Cabina el cual establecerá un programa de limpieza que debe ser desarrollado satisfactoriamente.

Las zonas de trabajo son: pasillo, salones comunes, moquetas, escaleras, ascensores, servicios públicos, mamparas, sillas y sillones.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Azafata/o.

Depende del/la Jefe/a de Cabina.

Servicio de Bienvenida.

Labor de presentación (presentarse a los clientes y hacerles saber los servicios que se ofrecen).

Responsable de mantener las tareas rutinarias diarias y semanales de la Clase Club.

Informar de la escasez de existencias o equipamiento al/la Jefe/a de Cabina.

Responsable de la custodia de llaves y fichas de las cajas de seguridad.

Responsable del control de teléfonos y faxes y custodiar el dinero que es generado por estos conceptos.

Gestionar todas las reclamaciones recibidas y ponerlas en conocimiento de quien corresponda.

Controlar todos los mensajes y avisos comunicados a través de la megafonía.

Atender y conversar con los pasajeros cuando sea necesario y dedicar especial atención a ancianos/as, niños/as y minusválidos/as.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Camarero/a.

Preparar y abastecer los bares.

Hacer bocadillos.

Atender al pasaje.

Recoger mesas y dejar limpio y arranchado el bar o self-service encomendado al finalizar el día.

En barcos que tengan servicio de camarotes de pasajes se encargaran del cambio de ropa, cama y toallas.

Velará por el cumplimiento y vigilancia de la Normas en materia de Seguridad y deberá observar las instrucciones y precauciones a tener en cuenta para la prevención de accidentes.

En aquellas situaciones que, por carácter de necesaria urgencia o peligro, se requiera su concurso en el trabajo de otro Departamento diferente del suyo, acudirá en aras a la cooperación que debe existir en beneficio de personal y bienes.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

Guardián/a.

Es aquel que durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia del buque de la empresa que se encuentre en Puerto.

Colaborará con el personal de tierra perteneciente a la empresa, en las tareas de amarre y desamarre del buque, así como las tareas propias que este personal realice en el embarque y desembarque del pasaje y la carga.

Asumirá todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del sector y cargo que desempeña.

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 2023		SALARIO BASE	HORAS EXTRAS	PLUS EAV:	447,0 €
OFICIALES				Capitán/a	1.202,0 €
Capitán/a	3.209,0 €	31,11 €	Jefe/a de Máquinas	1.172,0 €	
Jefe/a de Máquinas	3.079,0 €	29,18 €	1 ^{er} /a Oficial	793,0 €	
Jefe/a Mantenimiento	3.079,0 €	29,18 €	Plus de Nocturnidad		
Oficial de Mantenimiento	2.749,0 €	24,13 €	Jefe/a y Oficial de Mantenimiento	270,0 €	
1 ^{er} /a Oficial	2.804,0 €	24,13 €	Marinero/a de Máquinas/Engrasador/a de Mantenimiento	237,0 €	
2 ^o /a Oficial	2.401,0 €	21,23 €	Guardián/a y Mozo/a Fonda nocturno	232,0 €	
				Plus de Permanencia a bordo	
MAESTRANZA				Capitán/a	843,0 €
				Jefe/a de Máquinas	793,0 €
Contraestre	1.473,0 €	15,88 €	Gratificación Marzo		
Calderero/a	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Oficiales	1.800,0 €	
Mecánico/a	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Maestranza	1.590,0 €	
Electricista	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Subalternos/as	1.210,0 €	
Marinero/a de Puente y Máquinas (Mecamar)	1.473,0 €	15,88 €	Gratificación Septiembre		
Marinero/a de Máquinas (Mantenimiento)	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Oficiales	2.692,0 €	
Jefe/a de Cabina	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Maestranza	2.234,0 €	
Jefe/a de Cocina	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Subalternos/as	1.983,0 €	
Cocinero/a	1.473,0 €	15,88 €	Plus de Función		
				Jefe/a de Mantenimiento	204,0 €
SUBALTERNOS				Oficial de Mantenimiento	165,0 €
Encargado/a Bar	1.391,0 €	14,77 €	Marinero/a de Máquinas de Mantenimiento	147,0 €	
Marinero/a de Puente	1.364,0 €	14,46 €	Engrasador/a de Mantenimiento	105,0 €	
Mozo/a de Cubierta	1.172,0 €	12,50 €	Mozos/as de Fonda de navegación	89,0 €	
Engrasador/a de mantenimiento	1.172,0 €	12,50 €	Auxiliar de cabina	55,0 €	
Camarero/a	1.364,0 €	14,46 €	Guardián/a y Mozo/a Fonda nocturno	115,0 €	
Azafata/o	1.374,0 €	14,58 €	Plus de Jefe/a de Cabina	370,0 €	
Mozo/a de Fonda	1.336,0 €	14,12 €	Plus de Transporte	187,0 €	
Auxiliar de cabina	1.162,0 €	12,17 €	Trincaje y destrincaje	191,0 €	
Marmitón/a	1.313,0 €	14,12 €	Plus de Atención Máquinas	109,0 €	
Guardián/a	1.313,0 €	14,12 €	Plus de Contra maestría	218,0 €	

ANEXO 3

TABLA SALARIAL 2024		SALARIO BASE	HORAS EXTRAS	PLUS EAV:	447,0 €
OFICIALES				Capitán/a	1.202,0 €
Capitán/a	3.254,0 €	31,11 €	Jefe/a de Máquinas	1.172,0 €	
Jefe/a de Máquinas	3.120,0 €	29,18 €	1 ^{er/a} Oficial	793,0 €	
Jefe/a Mantenimiento	3.095,0 €	29,18 €	Plus de Nocturnidad		
Oficial de Mantenimiento	2.757,0 €	24,13 €	Jefe/a y Oficial de Mantenimiento	270,0 €	
1 ^{er/a} Oficial	2.820,0 €	24,13 €	Marinero/a de Máquinas/Engrasador/a de Mantenimiento	237,0 €	
2 ^o /a Oficial	2.403,0 €	21,23 €	Guardián/a y Mozo/a Fonda nocturno	232,0 €	
				Plus de Permanencia a bordo	
MAESTRANZA				Capitán/a	843,0 €
Contraestre	1.480,0 €	15,88 €	Jefe/a de Máquinas	793,0 €	
Calderero/a	1.473,0 €	15,88 €	Gratificación Marzo		
Mecánico/a	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Oficiales	2.692,0 €	
Electricista	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Maestranza	2.234,0 €	
Marinero/a de Puente y Máquinas (Mecamar)	1.476,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Subalternos/as	1.983,0 €	
Marinero/a de Máquinas (Mantenimiento)	1.476,0 €	15,88 €	Gratificación Septiembre		
Jefe/a de Cabina	1.480,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Oficiales	2.692,0 €	
Jefe/a de Cocina	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Maestranza	2.234,0 €	
Cocinero/a	1.473,0 €	15,88 €	Grupo Profesional de Subalternos/as	1.983,0 €	
				Plus de Función	
SUBALTERNOS				Jefe/a de Mantenimiento	204,0 €
Encargado/a Bar	1.391,0 €	14,77 €	Oficial de Mantenimiento	165,0 €	
Marinero/a de Puente	1.364,0 €	14,46 €	Marinero/a de Máquinas de Mantenimiento	147,0 €	
Mozo/a de Cubierta	1.172,0 €	12,50 €	Engrasador/a de Mantenimiento	105,0 €	
Engrasador/a de mantenimiento	1.172,0 €	12,50 €	Mozos/as de Fonda de navegación	89,0 €	
Camarero/a	1.364,0 €	14,46 €	Auxiliar de cabina	55,0 €	
Azafata/o	1.374,0 €	14,58 €	Guardián/a y Mozo/a Fonda nocturno	115,0 €	
Mozo/a de Fonda	1.336,0 €	14,12 €	Plus de Jefe/a de Cabina	370,0 €	
Auxiliar de cabina	1.162,0 €	12,17 €	Plus de Transporte	187,0 €	
Marmitón/a	1.313,0 €	14,12 €	Trincaje y destrincaje	191,0 €	
Guardián/a	1.313,0 €	14,12 €	Plus de Atención Máquinas	109,0 €	
				Plus de Contraestría	218,0 €

ADENDA DEL CONVENIO COLECTIVO DE FRED OLSEN, S.A. Y SU PERSONAL DE FLOTA

En Santa Cruz de Tenerife, y siendo el día 10 de abril 2024, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fred Olsen, S.A. y su Personal de Flota, que figuran en el Acta de Otorgamiento que se firma el día de hoy.

Ambas representaciones se reconocen mutua y recíproca capacidad y legitimación suficiente para obligarse en los términos que se desprenden de este documento, como interlocutores válidos, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del E.T., y a tal efecto,

EXPONEN

1.º) Que ambas partes han concluido en fechas recientes la negociación del Convenio Colectivo de Fred Olsen, S.A. y su Personal de Flota, que se encuentra en estos momentos pendiente de publicación, con vigencia para los años 2023 a 2027.

2.º) Ante la nueva apuesta de la empresa, de ampliar su actividad, incorporando dos nuevos buques que van a dedicarse al transporte de carga rodada (Roll on-Roll off, en adelante RO-RO), es voluntad de ambas partes, que ambos buques formen parte de la actual Flota de Fred Olsen, S.A., siendo operados directamente por la empresa bajo pabellón español.

3.º) Que ambas partes coinciden en su positiva valoración de esta apuesta, no solo por lo que de manera directa e inmediata va a suponer en términos de creación de nuevos puestos de trabajo en la Compañía, sino por cuanto supondrá una sustancial mejora en el actual modelo de negocio, diversificando la actividad y posibilitando al mismo tiempo mejorar la oferta al pasaje y a la carga ligera, al liberarse espacio en los buques de Alta Velocidad, mejorando así los tiempos de navegación y de las operaciones, así como comenzar a prepararse para el cumplimiento de la regulación de emisiones recogidas en el Plan de UE FIT FOR 55 y la Agenda 2030.

4.º) Ya que la explotación de los nuevos buques RO-RO presenta características y requerimientos que difieren sustancialmente de la operativa de los fast ferries, las partes han constatado la dificultad de aplicar algunos aspectos del Convenio Colectivo, al haber sido sus previsiones establecidas expresamente para los buques de Alta Velocidad.

5.º) Que, por lo expuesto, y tomando como premisa la voluntad y compromiso de que las personas que trabajen en este tipo de barcos formen parte del Personal de Flota de Fred Olsen, S.A. suscriben el presente acuerdo, que se incorporará como “Adenda” al Convenio Colectivo, formando parte integrante del mismo, y que se regirá por los siguientes

ACUERDOS

Primero.

A partir de la entrada en funcionamiento de los buques RO-RO, el principio de unidad de Flota consagrado en el artículo 1 del Convenio Colectivo se entenderá referido, por una parte, a los buques que integran la Flota de Alta Velocidad, y, por otro, a los nuevos buques RO-RO, por lo que no serán posibles los trasbordos de los barcos de Alta Velocidad a los RO-RO, y viceversa.

Las previsiones de los artículos 20 (Plantillas) y 21 (Cambio de destino o función) se entenderán referidas asimismo a cada uno de los dos tipos de embarcación definidos en el párrafo precedente.

Segundo.

a) El Plus de Embarcaciones de Alta Velocidad regulado en el artículo 10.b).6 del Convenio Colectivo tendrá la denominación de Plus Ro-Ro para el personal adscrito a estos buques, siendo su cuantía y demás condiciones de devengo idénticas a las demás condiciones que se establecen en este apartado del Convenio.

b) Por la propia naturaleza de la nueva actividad, los viajes extraordinarios contemplados en el artículo 10.c).2 se refieren a servicios de transporte de pasajeros, no resultando aplicable al personal de Flota que preste sus servicios en buques RO-RO.

c) El artículo 12 del actual Convenio Colectivo, “Plus de Trincaje y Destrincaje”, aplicará a los buques RO-RO, bajo la denominación “Plus de Trincaje y Destrincaje RO-RO” y con una cuantía superior, ya que las tareas en esta clase de buques son sustancialmente distintas a las realizadas en los buques de Alta Velocidad. Algunas de estas tareas son:

- Asegurar la carga mediante el uso de elementos de trincaje propios de estos buques, como cadenas, caballetes, barras, eslingas, pines de contenedores, entre otros elementos de fijación.
- Realizar el destrincaje de la carga a la llegada a puerto.
- Realizar el trincaje y destrincaje de los elementos necesarios en cada momento fijados por el Capitán del buque, en base a las condiciones meteorológicas.
- Realizar el mantenimiento de los elementos de trincaje.
- Organizar y estibar los distintos elementos de trincaje.
- Coordinar el trabajo de la estiba y desestiba con los estibadores.
- Etc.

En base a lo anterior, la cuantía fijada para el año 2024 será el doble a la fijada para los barcos de Alta Velocidad, para todo el personal afectado en los buques RO-RO.

Tercero.

Se incluye en el artículo 17 la Categoría Profesional de Cocinero/a Marinero/a, conforme al Certificado de TMS, que percibirá los salarios correspondientes a Cocinero/a y el Plus de trincaje y destrincaje RO-RO regulado en el punto segundo, apartado c), de la presente Adenda, siempre que se realice dichas funciones.

Cuarto.

En cuanto al periodo de prueba regulado en el artículo 19, se entenderá en todo caso que solo se computan a efectos de periodo de prueba los periodos de embarque de la persona trabajadora.

Quinto.

Con respecto a la jornada que se establece en el artículo 31, en relación con los tiempos de presencia se incluye el tiempo de pernocta y los periodos de descanso a bordo.

En relación con la distribución horaria de la jornada, teniendo en cuenta las características de la actividad de estos barcos (sistema de guardias de mar/puerto, tiempos de navegación, etc) y al no tener consolidada una operativa conforme a líneas y frecuencias regulares y establecidas, la empresa podrá establecer y modificar periódicamente los turnos, jornadas y horarios, respetando en todo caso el sistema de trabajo/descanso y la jornada anual pactada, así como las normas establecidas de los periodos mínimo de descanso entre jornada y lo establecido en el ILO.

La figura del/de la Capitán/a será la encargada de exponer en el barco los horarios trabajo, a través de los medios destinados para ello (tablones de anuncios y/o medios digitales que la empresa disponga en cada momento, informando previamente a las personas trabajadoras). Por otro lado, la empresa informará al Comité Intercentro de Flota, trasladando una copia de estos a la Presidencia de dicho Comité, quien se encargará de dar traslado a los miembros y, en el caso de su existencia, a las diferentes secciones sindicales con presencia en el Comité Intercentro de Flota.

En cuanto estos barcos estén sometidos a línea regular, tanto de frecuencias, puertos y/u horarios comerciales, las partes, de común acuerdo, podrán variar este sistema, estableciendo la necesidad de homologar el procedimiento de fijación y horarios al que rige con carácter general para los buques de Alta Velocidad, si en un futuro las características de la operación RO-RO se consolidase en cuanto a sus principales parámetros de actividad (regularidad de líneas, frecuencias, puertos, horarios comerciales, etc.).

Sexto.

Se modifica el artículo 33.B (Vacaciones y descansos), pasando a ser el periodo máximo de embarque de 60 días.

Séptimo.

La Comisión Paritaria queda facultada para resolver cuantas cuestiones prácticas o interpretativas puedan plantearse en relación con la aplicación del presente Convenio, así como respecto a las que puedan surgir en la práctica por situaciones no contempladas en la presente acta y para las que el Convenio no prevea regulación específica o esta resulte no aplicable a las características específicas de la actividad RO-RO.

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

- 905** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 20 febrero de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 30 de octubre de 2024, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Fred Olsen, S.A. y su Personal de Flota, sobre interpretación de varios artículos del citado Convenio.*

Visto el Acuerdo de 30 de octubre de 2024 alcanzado por la comisión paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Fred Olsen, S.A. y su Personal de Flota, con código de localizador n.º 75000372011996 (CP_PL15LR12), sobre interpretación de varios artículos del Convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.- Inscribir el citado Acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de febrero de 2025.- El Director General de Trabajo p.s. (Orden n.º 79, de 17.2.2025), la Viceconsejera de Empleo, Isabel León Villalobos.

**ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA
CONVENIO COLECTIVO DE FRED OLSEN, S.A.
Y SU PERSONAL DE FLOTA**

En Santa Cruz de Tenerife, a las 11.00 horas del día 30 de octubre de 2024, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Fred Olsen, S.A. y su Personal de Flota, convocada por unanimidad de ambas partes, con el objeto de interpretar varios artículos del Convenio, la Comisión Paritaria está compuesta por los siguientes miembros:

FRED OLSEN, S.A.	REPRESENTACIÓN SOCIAL
Dña. Zahily Pérez Rodríguez	Dña. Natascha Lucas Lorenzo (Iniciativa Sindical)
Dña. Laura García Gutiérrez	D. Feliciano Mendoza Armas (Iniciativa Sindical)
Dña. Jesica González Lemes	D. José M. Sanabria Melo (Iniciativa Sindical)
D. Miguel A. Vázquez Filgueira	D. Moisés González González (Iniciativa Sindical)
Dña. M. ^a Concepción González González	D. Jorge Hernández Toledo (Iniciativa Sindical)
Asesores	Asesor Comisión Paritaria
D. Urbano Blanes Aparicio	D. José M. ^a Patiño Merelas (Iniciativa Sindical)
	Secciones Sindicales
	D. José M. Navarro Rodríguez (Iniciativa Sindical)
	D. Noel Navarro Pineda (SUT)
	Asesores Secciones Sindicales
	D. Elías Gonzalo Brito (Iniciativa Sindical)
	Dña. Ana I. Navarro Negrín (SUT)

Se tratan conforme a la Convocatoria los puntos indicados en la misma, así como el tratamiento de la Disposición Adicional Tercera propuesto por la representación Social, quedando conforme el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- 1.º) Artículo 5.º (Corrección de erratas).
- 2.º) Artículo 10.C.1 (Horas extraordinarias).
- 3.º) Artículo 14 (Plus de transporte).
- 4.º) Artículo 15 (Dietas).
- 5.º) Artículo 26 (Licencias de índole familiar).
- 6.º) Artículo 40 (Jubilación).
- 7.º) Disposición adicional tercera.

Una vez expuestos y debatidos todos los Puntos, se alcanza el siguiente

ACUERDO

Punto 1.º

Artículo 5.º- (Compensación y absorción).

La Comisión Paritaria constata la existencia de una errata en el último párrafo de este artículo, pues donde dice: “disposición adicional segunda” debe decir, “disposición transitoria cuarta”. Se acuerda difundir este acuerdo entre la plantilla a efectos informativos y aclaratorios.

Punto 2.º

Artículo 10.C.1.- (Horas extraordinarias).

Analizada la cuestión, al remitirse este artículo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sin mayor concreción, la Comisión Paritaria entiende necesario realizar una labor integradora y de interpretación, a cuyo efecto, acuerda hacer las siguientes consideraciones y establecer las siguientes reglas para su mejor aplicación:

Conforme al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, son horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual ordinaria, que en el artículo 31 del Convenio colectivo fija en 1720 horas de trabajo en cómputo anual, y se compensan bien con tiempo de descanso, bien, de no ser posible, mediante el abono de la cuantía calculada según establece el artículo 10 del Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de este cómputo anual, las horas que se realicen en ampliación del horario fijado en Convenio colectivo, ya sea por sustitución de otra persona, asistencia a cursos de formación, o cualquier otra circunstancia, serán acumuladas por la persona trabajadora por un periodo de cuatro meses desde su generación a efectos de su compensación con descanso.

Excepcionalmente se podrá por parte de la persona trabajadora solicitar al Departamento de RR.HH. acumular todos los días de cada cuatrimestre, para disfrutar los mismos en un periodo más largo, preavisando con la antelación suficiente antes de la finalización de cada cuatrimestre.

Los días de disfrute por días acumulados, no podrán ser realizados, en los días de alta ocupación, como navidades, semana santa y/o carnavales.

En todo caso y antes finalizar el año natural, (en la 1.º quincena de diciembre), se computará el saldo de horas extras que en ningún caso podrá ser superior a 80 horas al año, teniendo en cuenta el cómputo anual de la jornada y que para el límite anual máximo de 80 horas no se considerarán las compensadas con descanso según las reglas fijadas en este acuerdo.

Punto 3.º

Artículo 14.- Plus de transporte.

Ante las diferentes consultas y/o dudas que genera la interpretación de este artículo se clarifica de común acuerdo lo siguiente:

Este Plus compensa todos los gastos de desplazamiento derivados de los embarques y desembarques, por lo que la Comisión Paritaria considera que la empresa no asumirá en ningún caso ningún coste adicional por dichos desplazamientos del personal para embarcar o regresar a sus domicilios finalizado cada periodo de embarque, ni por el tiempo establecido empleado en tales desplazamientos.

Punto 4.º

Artículo 15.- (Dietas).

Ante las diferentes interpretaciones sostenidas en relación a la regulación de las dietas, la Comisión Paritaria realiza las siguientes consideraciones:

En primer lugar, es necesario diferenciar la regulación de la dieta de la de la manutención.

La manutención, regulada en el artículo 29, es el precepto que regula y garantiza la alimentación a bordo de los/as tripulantes en su buque de enrolamiento, mientras que las dietas compensan los gastos de manutención y estancias que se originen en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento (Comisión de servicio fuera del domicilio; expectativa de embarque fuera de su domicilio).

En virtud del acordado en el acta de 25 de abril de 2023, para el personal nocturno que realiza sus funciones en un buque que pernocta en un puerto de una isla diferente a la de su residencia se procurará por parte de la empresa contratar con el hotel y/o apartamento que pernocte que se le suministre el almuerzo. En el caso de no ser posible la contratación de este servicio, se le abonará por cada día de trabajo, la dieta correspondiente recogida en el artículo 15 del Convenio Colectivo.

Punto 6.º

Artículo 26.A.- (Licencias de índole familiar).

La Comisión Paritaria entiende que, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2023, que modifica la redacción del artículo 37 ET, y conforme se estableció en el acta de 9 de agosto de 2023, el permiso retribuido en los supuestos de enfermedad grave, accidentes, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, tendrá una duración de cinco días, y se aplicará a los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, considerando en este caso a los familiares del conviviente habitual.

Todo ello sin perjuicio del mantenimiento en el texto del Convenio de lo regulado específicamente sobre la ampliación de días de estas licencias para las personas y las causas reguladas en el mismo.

Asimismo, ante la dificultad práctica de aplicación en la flota, del artículo 37.9 ET en la redacción dada al mismo por el citado R.D.L. 5/2023, sobre el derecho a ausentarse al trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes, que contempla la posibilidad de ausentarse por horas o su equivalente a días, y al no ser posible sustituir a las personas trabajadoras por horas, este permiso queda regulado como sigue, incrementando el número de horas que establece la norma en ambos casos:

- Las personas trabajadoras que estén al sistema 1-2, dispondrán de tres días al año.
- Las personas trabajadoras que estén al sistema 1-1 dispondrán de 4 días.

Todos los demás casos de licencias de índole familiar estarán sujetos a la normativa vigente.

Punto 8.º

Artículo 40.- (Jubilación).

Al constatar que no estaba en la voluntad de las partes negociadoras que la persona trabajadora tuviese que tener derecho al percibo del 100% de la base reguladora de la prestación contributiva de jubilación, se acuerda aclarar que el inciso del primer párrafo (“una vez tenga acreditado el 100% de las prestaciones de jubilación”) se refiere a que el trabajador deberá haber accedido a la jubilación completa, ya sea ordinaria o anticipada, para tener derecho a este concepto, sin que sea aplicable a supuestos de jubilación parcial.

Punto 9.º

Disposición adicional tercera.

Indica la Representación Social, que, al haberse cumplido en el mes de septiembre, los tres años desde la incorporación a la Flota del Bañaderos Express, y en tanto no haya aumento de la flota, procede que, con efectos de 1 de octubre de 2024, no se realice la deducción de este concepto.

La representación de la empresa, compartiendo los criterios de la Representación Social, indica que ya ha dado instrucciones para que en la nómina correspondiente a este mes de octubre sea abonado este plus íntegro a todas las personas que se les estaba deduciendo la parte correspondiente

Una vez finalizada la reunión con los puntos reflejados, se firma por todos los asistentes en el lugar y fecha en principio indicado.

Se autoriza a Dña. Laura García Gutiérrez para que realice los trámites oportunos ante el registro de la Dirección General de Trabajo.

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

1271 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 17 de marzo de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 13 de diciembre de 2024, alcanzado en acto de conciliación ante el Tribunal Laboral Canario, en su Sección Territorial de Santa Cruz de Tenerife, al conflicto colectivo presentado por el Comité Intercentros de la empresa Fred Olsen, S.A. y su personal de flota, sobre interpretación y aplicación de diferentes preceptos del convenio colectivo.*

Visto el Acuerdo de 13 de diciembre de 2024 alcanzado en acto de conciliación ante el Tribunal Laboral Canario, en su Sección Territorial de Santa Cruz de Tenerife, al conflicto colectivo presentado por el Comité Intercentros de la empresa “Fred Olsen, S.A. y su personal de flota”, con código de localizador n.º 75000372011996 (AM_CU61TE84), sobre interpretación y aplicación de diferentes preceptos del convenio colectivo y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Inscribir el citado Acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 17 de marzo de 2025.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

EXPTE. N1 : 126/2024**DEMANDANTES: Dº URBANO BLANES APRACIO-FRED OLSEN, S.A.****DEMANDADOS: COMITÉ INTERCENTROS DE FLOTA, INICIATIVA SINDICAL Y SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES.****COMPARECIENTES**

POR LA SECCIÓN TERRITORIAL DEL TRIBUNAL LABORAL CANARIO:

Dº Francisco Rodríguez Casimiro

Dª Juana Martín Brito

POR LOS DEMANDANTES:

Dº Urbano Blanes Aparicio

Dª Zahily Pérez Rodríguez

Dª Laura García Gutiérrez

Representantes de la Empresa

POR LOS DAMANDADOS:

Dª Natascha Lucas Lorenzo

Dº José Feliciano Mendoza Armas

Dº José Manuel Sanabria Melo

Dª Moisés González González

Dº Yapci Zoe Hernández Estévez

Comité Intercentros de Flota

Dº José M. Patiño Merelas.

Iniciativa Sindical

Dº Noël Navarro Pineda

Dª Ana Isabel Navarro García

Sindicato Unificado de Trabajadores

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las 10,10 horas del día 13 de diciembre de 2024, se reúnen las partes que al margen se relacionan, a fin de celebrar acto de conciliación, previo a la jurisdicción social, en el Conflicto Colectivo que figura en el encabezado, todo ello de conformidad con lo previsto en el art. 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social y el Acuerdo Interprofesional Canario publicado por Resolución de 30 de junio de 2004, por la que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, publicado en el B.O.C. N.º 147 de 30-07-2004.

Comparecen las partes, constando su citación oportuna. Se concede la palabra a los instantes del Conflicto Colectivo que se afirma y ratifican en su escrito.

Después de las oportunas negociaciones alcanza el siguiente **ACUERDO**:

En aras de llegar a una solución que zanje las diferencias mantenidas por las partes en relación con las cuestiones que son objeto del presente conflicto colectivo, acuerdan los siguiente:

1.- La Disposición Adicional 3ª quedará sin contenido a partir de la fecha de hoy, no siendo por tanto de aplicación sus previsiones, con independencia de que la compañía amplíe o no su flota en el futuro. Las partes dan por válidamente aplicada la citada Disposición Adicional hasta el día de la fecha, y por concurrente una justificación válida y razonable para las previsiones contenidas en la misma, excluyendo por tanto cualquier reclamación adicional basada en la aplicación de la Disposición Adicional referida a periodos anteriores al presente acuerdo.

2.- Las partes acuerdan clarificar que la manutención, regulada en el artículo 29 es el precepto que regula y garantiza la alimentación a bordo de las tripulaciones en su buque de enrolamiento, mientras que las dietas compensan los gastos de manutención y estancias que se originen en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento, en los supuestos contemplados en el convenio, aclarando las partes que el segundo caso detallado en convenio no se refiere en ningún caso a los desplazamientos para los embarques habituales, y sólo tendrá efecto cuando el desplazamiento sea fuera del buque de enrolamiento y pernoctando fuera del domicilio.

Asimismo, y en virtud del acta de 25 de abril de 2023, para el personal nocturno que realiza sus funciones en un buque que pernocta en un puerto de una Isla diferente a la de su residencia se abonará la dieta por día trabajado que corresponda cuando la empresa no le facilite el almuerzo en el alojamiento asignado por la compañía. Además, por analogía, y siempre que se den las mismas circunstancias (pernoctar en un puerto de una isla diferente a la de su residencia y en alojamiento facilitado por la Empresa), se extenderá lo recogido en dicha acta de acuerdo al personal de navegación en sistema 1-1. En estos casos, y al igual que el personal nocturno, cuando por jornada sólo se realiza una comida a bordo. Por lo tanto, se abonará una sola dieta por día de embarque en dicho sistema (cuyo valor para el año 2024 está fijado en 22 €), compensando así la alimentación realizada fuera del buque (desayuno y/o almuerzo y/o cena).

En el caso de manutención, la cuantía será la que en cada caso se establezca en los protocolos y/o políticas de la empresa.

3.- Dadas las características de la actividad de prestación de un servicio público que desarrolla la Compañía, y teniendo en cuenta el régimen de trabajo, descansos y vacaciones establecidos en el convenio colectivo, se acuerda que los sábados, domingos y festivos, comprendidos en el período de embarque, están integrados en la regulación del régimen de trabajo/descanso/vacaciones anuales, de acuerdo con la normativa vigente, por lo que no serán objeto de compensación, ni económica, ni con tiempo equivalente de descanso.

Las partes manifiesta que reúnen los requisitos exigidos por el art. 82 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que por tanto, de acuerdo con el artículo 156.2 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, deberá trasladarse a la Autoridad Laboral competente para la publicación y registro del acuerdo, si procediese.

Y sin mas asuntos que tratar, firman los componentes en el lugar y fecha arriba reseñado. Concluyendo CON AVENENCIA. Se entrega copia a las partes.

III. Otras Resoluciones

Consejería de Turismo y Empleo

3086 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 11 de agosto de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 10 de junio de 2025 alcanzado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Fred Olsen y su Personal de Flota.*

Visto el Acuerdo de 10 de junio de 2025 alcanzado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa Fred Olsen y su Personal de Flota, código de localizador 75000372011996 (CP_WP36RQ34), con objeto de dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Primero.- Inscribir el citado Acuerdo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de agosto de 2025.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

ANEXO**ADENDA AL CONVENIO COLECTIVO DE FRED OLSEN, S.A. Y SU PERSONAL DE FLOTA RD 1026/2024**

En Santa Cruz de Tenerife, a las 12:00 horas del día 10 de junio de 2025, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Fred Olsen, S.A. y su Personal de Flota, convocada a solicitud de la empresa, con el objeto de darle cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+, en las empresas. Asistiendo las siguientes personas:

FRED OLSEN, S.A.	REPRESENTACIÓN SOCIAL
Dña. ANA ISABEL NAVARRO GARCÍA	D. ELÍAS GONZALO BRITO (INICIATIVA SINDICAL)
Dña. LAURA GARCÍA GUTIÉRREZ	D. J. FELICIANO MENDOZA ARMAS (INICIATIVA SINDICAL)
D. MIGUEL ÁNGEL VÁZQUEZ FILGUEIRA	D. JOSÉ M. SANABRIA MELO (INICIATIVA SINDICAL)
Dña. JÉSICA GONZÁLEZ LEMES	D. MOISÉS GONZÁLEZ GONZÁLEZ (INICIATIVA SINDICAL)
Dña. MARÍA CONCEPCIÓN GONZÁLEZ GONZÁLEZ	D. JORGE HERNÁNDEZ TOLEDO (INICIATIVA SINDICAL)
	DELEGADOS SINDICALES
	D. JOSÉ M. NAVARRO (INICIATIVA SINDICAL)
	D. NOEL NAVARRO PINEDA (SUT FEMAS)
	ASESOR
	D. JOSÉ M. ^a PATIÑO MERELAS (INICIATIVA SINDICAL)

Único.- La Comisión Paritaria negociadora del Convenio Colectivo de Fred Olsen Flota, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, ha suscrito un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+. La presente Adenda pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio Colectivo.

A continuación, se resumen las principales disposiciones:

1.- Igualdad de trato y no discriminación: la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y a erradicar la discriminación de las personas LGTBIQ+, abarcando orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

2.- Acceso al empleo: los procesos de selección deben garantizar la igualdad de trato, eliminando estereotipos y priorizando la formación y la idoneidad para el puesto, con especial atención a las personas trans, se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán la formación necesaria que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

3.- Clasificación y promoción profesional: los sistemas de clasificación y promoción profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación, mérito y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4.- Formación y sensibilización: se incluyen módulos específicos sobre derechos LGTBIQ+ en los planes de formación de la empresa, dirigidos a toda la plantilla, para promover la igualdad de trato y oportunidades, fomentando un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5.- Entornos laborales inclusivos: la empresa se compromete a promover la diversidad en las plantillas, para crear entornos laborales seguros e inclusivos.

6.- Protocolo de actuación frente al acoso: la empresa cuenta con un protocolo para prevenir, detectar y actuar frente al acoso por orientación sexual, identidad de género y expresión de género, el cual incluye el acoso LGTBIQ+. Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en Fred Olsen, S.A., así como a solicitantes de empleo, proveedores, clientes y visitas, informando y asesorando de los derechos que les asisten, y ofreciendo acompañamiento a las personas trabajadoras, garantizando una denuncia segura.

7.- Permisos y beneficios sociales: se garantiza el acceso a permisos y beneficios sociales, sin discriminación, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

8.- Régimen disciplinario: se tipifican conductas discriminatorias como faltas leves, graves o muy graves, con las sanciones correspondientes.

No habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13:30 horas, se da por terminada la presente reunión con acuerdo, levantándose la presente acta que es firmada por todos los asistentes, autorizando las partes, expresamente, a Saray Hernández Pacheco para que proceda a su registro ante la autoridad laboral.

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

CONVENIO

546**50866**

Código 38003162011999.

VISTO el texto del Acuerdo parcial del Convenio Colectivo de la empresa FRED OLSEN, S.A., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 12.2 a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo aprobado por el Decreto 37/2024, de 4 de marzo (B.O.C. nº 52, de 12 de marzo), esta Dirección General,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el citado Acuerdo parcial del Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Santa Cruz de Tenerife, a doce de febrero de dos mil veintiséis.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus, documento firmado electrónicamente.

**ADENDA DEL CONVENIO COLECTIVO DE
FRED OLSEN, S.A. Y SU PERSONAL DE FLOTA (Buques RO-PAX)**

En Santa Cruz de Tenerife, y siendo el día 2 de diciembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Fred Olsen, S.A. y su Personal de FLOTA, que figuran en el Acta de Otorgamiento que se firma el día de hoy.

Ambas representaciones se reconocen mutua y recíproca capacidad y legitimación suficiente para obligarse en los términos que se desprenden de este documento, como interlocutores válidos, de acuerdo con los artículos 87 y 88 del E.T., y a tal efecto,

EXPONEN

1º.- Que se encuentra en vigor, el Convenio Colectivo de Fred Olsen, S.A y su Personal de FLOTA, con vigencia para los años 2023 a 31 diciembre de 2027, publicado en el Boletín Oficial de Canarias el 15/07/2024, por resolución de la Dirección de Trabajo de fecha 26 de junio de 2024.

2º.- Ante la nueva apuesta de la empresa, de ampliar su actividad, incorporando un nuevo buque que va a dedicarse al transporte de carga rodada y pasajeros (en adelante RO-PAX), es voluntad de la empresa, que dicho buque forme parte de la actual FLOTA de Fred Olsen, S.A., siendo operado directamente por la empresa bajo pabellón español.

3º.- Que ambas partes coinciden en su positiva valoración de esta apuesta, no solo por lo que de manera directa e inmediata va a suponer en términos de creación de nuevos puestos de trabajo en la Compañía, sino por cuanto supondrá una sustancial mejora en el actual modelo de negocio, diversificando la actividad y posibilitando al mismo tiempo nuevas líneas de negocio.

4º.- Ya que la explotación de los nuevos buques RO-PAX presenta características y requerimientos que difieren sustancialmente de la operativa de los fast ferries, las partes han constatado la dificultad de aplicar algunos aspectos del convenio colectivo, al haber sido sus previsiones establecidas expresamente para los buques de Alta Velocidad.

5º.- Que, por lo expuesto, y tomando como premisa la voluntad y compromiso de que las personas que trabajen en este tipo de barcos formen parte del Personal de FLOTA de Fred Olsen, S.A., suscriben el presente acuerdo, que se incorporará como “Adenda” al Convenio Colectivo, formando parte integrante del mismo, y que se registrá por los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO. – UNIDAD DE FLOTA Y ADSCRIPCIÓN

A partir de la entrada en funcionamiento de los buques RO-PAX, el principio de Unidad de Flota del artículo 1 del Convenio Colectivo se entenderá referido, de manera diferenciada, a cada una de las siguientes actividades:

1. Buques de Alta Velocidad (EAV), a los que resultará de aplicación el Convenio Colectivo de Fred Olsen y su personal de Flota.
2. Buques RO-RO, a los que resultará de aplicación el Convenio Colectivo de Fred Olsen y su Personal de Flota y la Adenda RO-RO de 10/04/2024, que forma parte del Convenio
3. Buques RO-PAX, a los que resultará de aplicación el Convenio Colectivo de Fred Olsen y su Personal de Flota y la presente Adenda RO-PAX.

En consecuencia, los trasbordos previstos en el artículo 1 se desarrollarán exclusivamente dentro del ámbito propio de cada tipo de embarcación, por lo que no serán posibles los trasbordos entre cada uno de los diferentes tipos de buques (E.A.V., RO-RO y RO-PAX).

Asimismo, las previsiones de los artículos 20 (Plantillas) y 21 (Cambio de destino o función) se entenderán referidas a cada uno de los tipos de embarcación descritos anteriormente.

SEGUNDO. – PLUS RO-PAX

El Plus de Embarcaciones de Alta Velocidad regulado en el artículo 10.b.6 del Convenio adoptará la denominación de Plus RO-PAX para el personal adscrito a estos buques, manteniendo idéntica cuantía, forma de devengo y condiciones de aplicación que las establecidas para el plus existente.

Por la naturaleza propia del servicio de los RO-PAX, los viajes extraordinarios contemplados en el artículo 10.c.2 no resultarán aplicables al personal que preste servicios en estos buques.

TERCERO. – PLUS DE TRINCAJE Y DESTRINCAJE RO-PAX

El artículo 12 del Convenio será aplicable al personal de los buques RO-PAX, bajo la denominación: “Plus de Trincaje y Destrincaje RO-PAX”.

La cuantía será el doble de la establecida en Tablas Salariales del Convenio de Fred Olsen y su Personal de Flota atendiendo, entre otros factores, a:

- Mayor complejidad y volumen de las operaciones.
- Uso de elementos de trincaje propios de buques convencionales (cadenas, barras, caballetes, eslingas, pines, cinchas, etc.).
- Realización de tareas específicas: trincaje, destrincaje, mantenimiento del material, organización de equipos y coordinación con personal de estiba.
- Realización el trincaje y destrincaje de los elementos necesarios en cada momento fijados por el Capitán del buque, en base a las condiciones meteorológicas.
- Cualesquiera otras circunstancias propias de la operativa convencional.
- Etc.

CUARTO. – PERIODO DE PRUEBA

En cuanto al periodo de prueba regulado en el artículo 16, se entenderá en todo caso que solo se computan a efectos de periodo de prueba los periodos de embarque efectivos de la persona trabajadora.

QUINTO – VACACIONES Y DESCANSOS

Se modifica el artículo 33.B (Vacaciones y descansos), pasando a ser el periodo máximo de embarque será de **60 días**.

SEXTO – JORNADA

En este tipo de barcos, se acuerda que la posibilidad que establece, el Artículo 17.C del Real Decreto 1561/1665, de que uno de los descansos, sea al menos de 8 horas ininterrumpidas, con excepción del personal sujeto a guardias de mar, que estará a lo que regula el Convenio Colectivo. En relación con la distribución horaria de la jornada, teniendo en cuenta las características de la actividad de estos barcos y al no tener consolidada una operativa conforme a líneas y frecuencias regulares y establecidas, la empresa podrá establecer y modificar periódicamente los turnos, jornadas y horarios, respetando en todo caso el sistema de trabajo/descanso y la jornada anual pactada, así como las normas establecidas de los periodos mínimo de descanso entre jornada y lo establecido en el ILO, hasta la consolidación definitiva de sus frecuencias y navegaciones, que será negociado con la representación de los Trabajadores, conforme a lo regulado en el Artículo 31 del Convenio Colectivo

La figura del/de la Capitán/a será la encargada de exponer en el barco los horarios trabajo, a través de los medios destinados para ello (tablones de anuncios y/o medios digitales que la empresa disponga en cada momento, informando previamente a las personas trabajadoras). Por otro lado, la empresa informará al Comité Intercentro de Flota, y en el caso de su existencia, a las diferentes secciones sindicales, trasladando una copia de estos a la Presidencia de dicho Comité, quien se encargará de dar traslado a los miembros

De acuerdo con lo establecido en el punto anterior, la Empresa podrá establecer y modificar turnos, horarios y jornadas conforme a la operativa del buque, respetando en todo caso: la jornada anual pactada; los tiempos mínimos de descanso y el sistema de trabajo/descanso conforme a normativa ILO y STCW.

SÉPTIMO. –COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria queda facultada para resolver cuantas cuestiones prácticas o interpretativas puedan plantearse en relación con la aplicación de la presente ADENDA, así como respecto a las que puedan surgir en la práctica por situaciones no contempladas en la presente acta y para las que el convenio no prevea regulación específica o ésta resulte no aplicable a las características específicas de la actividad RO-PAX.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes firmantes acuerdan que la presente Adenda entrará en vigor en la fecha de su firma, integrándose de pleno derecho en el Convenio Colectivo de Fred.Olsen S.A. de Flota.

Por Fred Olsen, S.A.



Firmado por:
Navarro Garcia, Ana Isabel
***62519**
02/12/2025 19:42 UTC +01:00:00

Por la Representación Social



Firmado por:
Lucas Lorenzo, Natascha
***2180**
02/12/2025 14:30 UTC +01:00:00