

a los que son de aplicación las medidas previstas en el Real Decreto-ley 6/2001.

La dificultad en la definición concreta de los términos municipales y núcleos de población afectados, dada la pluralidad de zonas perjudicadas por las lluvias y temporales, ha motivado la omisión de algunos municipios pertenecientes a la provincia de Ourense, en la Comunidad Autónoma de Galicia, que resulta necesario subsanar. Por ello la Delegación del Gobierno en dicha Comunidad Autónoma ha solicitado la inclusión de estos municipios entre aquéllos a los que les son de aplicación las medidas previstas en el Real Decreto-ley 6/2001.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se completa el anexo de la Orden de 27 de abril de 2001, por la que se determinan los términos municipales y núcleos de población a los que son de aplicación las medidas previstas en el Real Decreto-ley 6/2001, en la relación correspondiente a la provincia de Ourense, en la que deberán entenderse incluidos los siguientes municipios y núcleos de población: Bande, Baños de Molgas, Barbadás, O Bolo, Porqueira, Rubiá, Sandiás, Vilamarín y Vilar de Barrio.

Segundo.—La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de julio de 2001.

RAJOY BREY

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

14005 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2001 de la Secretaría General Técnica, por la que se corrige error en la de 25 de mayo de 2001 por la que se hizo pública la lista de candidatos seleccionados y, en su caso, las reservas correspondientes, para las plazas de Auxiliares de Conversación en Europa, Estados Unidos de América, Canadá y Nueva Zelanda.*

Advertido error en el texto de la Resolución de 25 de mayo de 2001, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la lista de candidatos seleccionados y, en su caso, las reservas correspondientes, para las plazas de Auxiliares de conversación en Europa, Estados Unidos de América, Canadá y Nueva Zelanda, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 146, de fecha 19 de junio de 2001, se procede a efectuar la oportuna rectificación:

En la página 21715, a continuación del listado de los seleccionados para Austria, debe figurar el siguiente listado correspondiente a los seleccionados para Bélgica:

«Para Bélgica

DNI	Apellidos y nombre
531.036	ALONSO AMOR, DIANA.
476.788	BARBERA COTINEAU, MYRIAM.
519.424	BELINCHÓN ZABALLOS, MONTSERRAT.
254.787	PINO SANZ, MARTA.
528.663	SALCEDO ANTIÑOLO, BEGOÑA».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 20 de junio de 2001.—El Secretario general Técnico, José Luis Cádiz Deleito.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Cooperación Internacional.

14006 *RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2001, de la Secretaría General Técnica, por la que se corrigen errores en la de 10 de mayo de 2001, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas en el primer trimestre de 2001, con cargo a las aplicaciones presupuestarias 18.02.134 A.480 y 18.02.134 B, 481.*

Advertidos errores en el apartado c) del anexo I de la Resolución de 10 de mayo de 2001, de la Secretaría General técnica, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas en el primer trimestre de 2001 con cargo a las aplicaciones presupuestarias: 18.02.134 A.480 y 18.02.134 B. 481, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 142, de 14 de junio de 2001, página 21242, deben figurar por una sola vez y con importe de 315.000 pesetas, cada uno de los siguientes beneficiarios:

Bagnall, Katy Rae.
Bailie, Ian Stuart.
Tule, Sarah Louise.
Zaccheddu, Michela.

Madrid, 25 de junio de 2001.—El Secretario general técnico, José Luis Cádiz Deleito.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14007 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo entre «Buquebus España, Sociedad Anónima» y su personal de flota.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo entre «Buquebus España, Sociedad Anónima» y su personal de flota (código Convenio número 9012750) que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité de Flota y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 28 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «BUQUEBUS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SU PERSONAL DE FLOTA

Artículo 1. *Ámbito personal y temporal.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre «Buquebus España, Sociedad Anónima» y los tripulantes de su flota.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003.

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

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

En caso de que no se denunciara el presente Convenio por alguna de las partes, se aplicará, con efectos de 1 de enero de cada año, un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno más un punto,

regularizándose éste, en más o en menos, una vez conocido el IPC real. Esta revisión salarial no operará cuando se produzca la denuncia del convenio en los términos previstos en el párrafo anterior. En este caso, y hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, se aplicarán las tablas salariales vigentes en el momento de la denuncia del mismo.

Artículo 2. *Exclusión de otros Convenios.*

El presente Convenio sustituye en su totalidad a cualquier otro y constituye, siempre con respeto a la normativa vigente, la única norma por la que se rigen las relaciones laborales entre el personal de flota y «Buquebus España, Sociedad Anónima».

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

En caso de que la autoridad o el orden jurisdiccional competentes no aprobaran o dejaran sin efecto en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, las partes deberán considerar si cabe tal modificación, manteniendo lo pactado, o, por el contrario, ha de revisarse el Convenio en su conjunto.

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

Artículo 3. *Absorción y compensación/garantías «ad personam».*

Las condiciones económicas pactadas, estimadas en su conjunto, compensarán en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

En análogo sentido, las condiciones de este convenio absorberán y compensarán, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos conceptos retributivos, siempre que globalmente consideradas y en cómputo anual resulten más beneficiosas.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa respetará a título individual y como garantía «ad personam», las condiciones que para determinados trabajadores se pactan en los artículos 5 y 7 del Acuerdo suscrito entre las partes en fecha 26 de julio de 1999.

Condiciones laborales

Artículo 4. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral. En cuanto a duración máxima de jornada diaria y descansos se estará a lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, y en especial a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal, que en atención a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse de manera, o no, consecutiva y acumularse en períodos de hasta cuatro semanas.

Artículo 5. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio las vacaciones serán de treinta y tres días naturales al año.

Las vacaciones reglamentarias se disfrutarán dentro del año en que se devenguen y podrán fraccionarse en dos períodos, siendo el período mínimo de disfrute de diez días ininterrumpidos.

No obstante y en el caso en que concurran causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de un tripulante antes de finalizar su período de vacaciones o el retraso en la fecha de disfrute de las vacaciones ya programadas, la empresa solicitará voluntarios de la categoría en que concurran las citadas causas para cubrir tales necesidades.

Si no existiese ningún tripulante voluntario, la empresa ordenará la incorporación al afectado por escrito y justificando suficientemente la necesidad, poniendo este hecho en conocimiento del Comité de empresa y/o Secciones Sindicales.

En cualquiera de los dos casos en que se interrumpa o retrase el período de vacaciones reglamentarias, el período de embarque devengará vacaciones en la proporción de 1 día de vacaciones por cada uno de embarque, con independencia de los descansos reglamentarios.

Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones:

Embarcado.

Comisión de servicio.

Actividades sindicales.

Bajas médicas por accidente, enfermedad laboral o común, con aportación del oportuno certificado expedido por el centro hospitalario en el que conste el tiempo de permanencia en el mismo, siempre que las mismas sobrevengan durante la prestación de servicios y no durante las vacaciones.

A órdenes, tanto en su lugar de residencia como fuera de su domicilio.

El período de vacaciones empezará a computarse a partir del día siguiente de finalizar el descanso acumulado.

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

Las situaciones imprevisibles o insuperables que hagan alterar la programación serán examinadas por la Comisión paritaria.

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

Artículo 6. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que superen las 656 horas de trabajo efectivo por tripulante, en un período de referencia de cuatro meses.

Estos períodos de referencia cuatrimestral serán los siguientes:

Del 1 de enero a 30 de abril.

Del 1 de mayo a 31 de agosto.

Del 1 de septiembre a 31 de diciembre.

Las seiscientos cincuenta y seis horas cuatrimestrales de duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se reducirán en proporción al número de días de vacaciones que el tripulante pueda disfrutar durante cada cuatrimestre, a razón de 5,46 horas por día de vacaciones.

El resto de días de descanso y festivos han sido ya tenidos en cuenta a la hora de determinar el número máximo de 656 horas ordinarias de trabajo efectivo por cuatrimestre, por lo que su disfrute no supondrá minoración alguna en dicha cifra.

A los solos efectos de su retribución, los excesos sobre la jornada ordinaria inferiores a media hora se computarán como media completa, y los superiores a media e inferiores a una hora, se computarán como una hora completa.

No se computarán como horas extraordinarias, aunque se efectúen dentro de la jornada laboral, las realizadas en los casos siguientes:

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

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

Serán obligatorias aquellas horas extraordinarias que se realicen en aquellos supuestos en que para entrar o salir de puerto, arrancar, fondear, amarrar o desamarrar el buque en la mar, las necesidades de la navegación lo exijan para llevar el viaje a buen fin o si el retraso del buque se produce por causas ajenas a la voluntad de la empresa.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que realice el trabajador a requerimiento de la empresa durante su día de descanso, siempre y cuando estuviera desembarcado (embarque extra), de lo contrario (prolongación de jornada) sólo se considerarán horas extraordinarias si suponen un exceso sobre las seiscientos cincuenta y seis horas en cómputo cuatrimestral.

El valor de la hora extraordinaria será el equivalente a la hora ordinaria de trabajo. A efectos de su retribución se estará a la fórmula especificada en el artículo 24, salvo las horas de embarque extra que se incrementarán en un 50 por 100 más.

De forma diaria se llevara control de la hora de embarque y desembarco de cada tripulante, entregándose mensualmente copia a cada tripulante de dicho control.

Artículo 7. *Licencias.*

Con independencia del período de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos y duración que a continuación se relacionan:

Licencias de carácter familiar:

Matrimonio: Quince días.

Nacimiento o adopción: Tres días.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente habitual o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cinco días.

Traslado del domicilio en la misma ciudad de residencia: Dos días.

Traslado del domicilio a otra ciudad: Tres días.

En aquellos casos excepcionales en que las circunstancias personales del trabajador requieran una ampliación de la duración pactada, la empresa podrá ampliar estas licencias por el tiempo necesario, previa justificación.

Ninguna de estas licencias será acumulable a las vacaciones, salvo la de matrimonio.

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

Los gastos de desplazamiento para el disfrute de estas licencias serán por cuenta del tripulante excepto en aquellos supuestos de fallecimiento del cónyuge o conviviente habitual, padres o hijos, en los que la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento hasta el lugar de trabajo habitual.

Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes.

Cursos oficiales para obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante y cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional solicitados o gestionados por los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de la empresa y a la categoría profesional del tripulante. Se exigirán los siguientes requisitos:

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso.

Número de veces: Retribuida una vez.

Vinculación a la empresa: Un año.

Mensualmente se remitirá a la empresa justificación de asistencia expedida por la escuela para tener derecho a la retribución del 100 por 100 del salario profesional.

En todas estas licencias se seguirá un orden de recepción de las solicitudes hasta completar el cupo que se establece en un 20 por 100 de los puestos de trabajo considerando las fracciones iguales o superiores a 0,5 como unidad.

Artículo 8. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria: Podrá solicitarla todo tripulante que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para la excedencia voluntaria será de un año y el máximo de cinco años, ampliable por mutuo acuerdo de las partes, y el tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma. Si solicitase el reingreso en el referido plazo, éste se efectuará en los términos y condiciones previstos en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

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

Excedencia forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

Esta excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que la determina y se computará todo el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo en las condiciones previstas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, en las condiciones previstas en dicho artículo.

Artículo 9. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante por orden de la empresa y en cualquier lugar.

Se considera, asimismo, comisión de servicio, la negociación del Convenio Colectivo de la empresa con su personal de Flota y las reuniones que mantenga su Comité.

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

Artículo 10. *Plantillas.*

La plantilla global del personal de flota de la empresa se ajustará a los Cuadros indicadores de Tripulaciones Mínimas de los buques, adicionados con el personal necesario para los relevos previstos para los descansos, vacaciones reglamentarias, licencias, etc.

Artículo 11. *Escalafones.*

La empresa confeccionará, dentro de los dos primeros meses de cada año, el escalafón de su personal de flota fijo, por grupos profesionales y categorías y, dentro de éstas por antigüedad.

En el escalafón se harán constar el nombre y apellidos del interesado, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional reconocida y antigüedad en la misma.

La empresa vendrá obligada a enviar a los buques, además del escalafón del año en curso, cerrado al 1 de enero, estadillos mensuales con las alteraciones del mismo, a efectos de actualización.

Organización del trabajoArtículo 12. *Clasificación profesional.*

El personal de flota quedará encuadrado en alguna de las categorías que a continuación se introducen. La presente relación de categorías es meramente enunciativa, sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la empresa si en su organización no existieran tales funciones o sus necesidades no la exigiesen.

Si la empresa por necesidad tuviera que incluir cualquier categoría no descrita en este convenio, la comisión paritaria determinará su denominación y su adecuación entre las distintas clasificaciones profesionales.

Las funciones y responsabilidades de cada tripulante, de acuerdo con su grupo profesional, se encuentran debidamente establecidas en Manual de Gestión de Seguridad «ISM» de la compañía, que cada tripulante debe conocer, así como las establecidas por la Legislación vigente en cada momento y los usos y costumbres del lugar y del sector.

Relación de categorías:

Capitán.

Jefe de Máquinas.

Primer Oficial de Cubierta.

Primer Oficial de Máquinas.

Contraestre.

Marinero.

Jefe de Cabina.

Azafata-Camarero.

Artículo 13. *Destinos de la tripulación.*

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

Entre las funciones que abarca dicha facultad y atendiendo al principio de unidad de empresa y flota, esta la de decidir sobre los destinos de los tripulantes.

No obstante la empresa tendrá en cuenta, la residencia y situación familiar de los tripulantes, fijos o eventuales, a efectos de determinar dichos destinos.

A iniciativa del tripulante se podrá solicitar el transbordo a otro buque de la empresa del mismo u otro sector y se atenderá la petición, en la medida de lo posible, si existiera plaza vacante.

En caso de concurrir varias solicitudes para una misma plaza vacante, ésta será ocupada por el tripulante con mayor antigüedad.

Con independencia de los supuestos de movilidad geográfica regulados en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, cuando por necesidades imprevisibles, la empresa se vea en la necesidad de transbordar a un tripulante fuera de su sector y residencia, vendrá obligada a cubrir los gastos de desplazamientos, proporcionar vivienda y manutención completa en los términos previstos en el artículo 25 y restituirlo a su destino tan pronto como cesen las causas que lo originaron.

Con respecto al destino de las tripulaciones, se reconocen actualmente los siguientes sectores:

Sector estrecho, con puerto base en Algeciras.

Artículo 14. *Ocupación de vacantes.*

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

Las ofertas de puestos de trabajo a cubrir o de nueva creación en tierra serán comunicados, por el medio más rápido de comunicación a los buques así como a los Delegados de Personal y Sección/es Sindical/es, arbitrándose las fórmulas oportunas para que todo el personal afectado tenga debido conocimiento.

En caso de que el personal de flota pase a ocupar un puesto de trabajo en tierra conforme a lo pactado, pasará a regirse por las condiciones tanto económicas como cualesquiera otras reguladas en el Convenio Colectivo entre «Buquebus España, Sociedad Anónima» y su personal de tierra, dejando de serle de aplicación, desde dicho momento, lo pactado en el presente Convenio.

El personal de maestranza o subalternos tendrán derecho, previa solicitud por escrito a cambiar de departamento, siempre y cuando existan plazas vacantes en el solicitado y las circunstancias organizativas lo permitan.

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

- a) Titulados cuatro meses.
- b) Resto categorías cuarenta y cinco días.

En caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto.

Concluido con satisfacción de ambas partes el período de prueba, el contrato surtirá los efectos pactados en el mismo, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

Artículo 16. *Trabajos de categoría superior.*

Será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Los trabajos de categoría superior, siempre que su duración se prevea superior a quince días, serán efectuados por personal fijo, cuando haya voluntarios para ello que se encuentren cualificados para la realización de las citadas funciones.

El desempeño de trabajos de categoría superior para cubrir vacantes por vacaciones, enfermedad laboral o común o accidente, servicio militar o realización de cursos o cursillos, no dará lugar a consolidar la plaza en el escalafón de la empresa.

El tripulante que desempeñe trabajos de categoría superior tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza ocupada temporalmente durante el período que permanezca embarcado en dicha situación.

Las vacaciones, pagas extraordinarias y cualquier otro emolumento que corresponda se liquidarán proporcionalmente, en su cuantía, al/los cargo/s desempeñado/s durante el período de perfeccionamiento de las mismas.

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

Artículo 17. *Manutención a bordo.*

La empresa proveerá los frigoríficos destinados a tripulación de bebidas, no alcohólicas, charcutería y bollería, así como café e infusiones, en las cantidades y calidades que determine la Comisión paritaria.

En cualquier caso en que la empresa no cumpla con la obligación indicada en el párrafo anterior vendrá obligada a abonar en concepto de dieta por tripulante y día de embarque la cantidad de 512 pesetas.

Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes: 16 de julio Virgen del Carmen, 25 de diciembre Navidad y 31 de diciembre Fin de Año.

Artículo 18. *Habitabilidad.*

En los buques en servicio, se procurará habilitar una zona reservada para el aseo y vestuario de la tripulación, dotándose ésta de las taquillas correspondientes, no pudiendo ser estos utilizados por personal de talleres tanto propios como ajenos bajo ningún concepto.

Los buques de nueva incorporación se le harán las reformas pertinentes para cumplir con el párrafo anterior, si el diseño del buque lo permite.

Artículo 19. *Buques en reparación.*

Cuando un buque se encuentre en reparación, la tripulación que asista a ella tendrá derecho, en su caso, a la percepción de las dietas o medias dietas que se pactan en el artículo 25 de este Convenio, para costear las comidas principales en tierra. Asimismo la empresa proporcionará el alojamiento en tierra o, en su defecto, abonará los gastos habidos bajo entrega de la factura correspondiente.

En el caso de que el desplazamiento sea a algún astillero en país extranjero, tanto para reparación como para hacerse cargo del buque, el tripulante percibirá los gastos de desplazamiento y dietas internacionales estipuladas en el artículo 25 de este Convenio.

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

Artículo 20. *Ropa-uniformes.*

Los uniformes y ropa de trabajo de todo el personal de flota, titulados, maestranza y subalternos/as, serán por cuenta de la empresa.

La ropa de trabajo suministrada se atenderá a lo establecido en las Normas de Seguridad y Salud Laboral.

A la firma de este Convenio, la Comisión paritaria establecerá el baremo y periodicidad, cantidad y calidad de los suministros de ropa de uniforme y trabajo.

Artículo 21. *Tráficos internacionales.*

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

Cuando la empresa realice viajes internacionales en los que el buque permanezca pernoctando en puerto no español el tripulante percibirá las dietas internacionales previstas en el presente Convenio, o bien proporcionará alojamiento y manutención a los tripulantes.

Artículo 22. *Transporte.*

A los buques que atraquen o permanezcan en zonas alejadas a la ciudad y de difícil comunicación que no dispongan de transportes públicos regulares y frecuentes, no taxis, la empresa dotará de transporte apropiado a todos los tripulantes, o abonará los gastos de locomoción ocasionados por este concepto de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio bien entendido que éstos habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubiesen establecido por la empresa y Comité.

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

Artículo 23. *Alumnos.*

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

Sus condiciones de trabajo serán las fijadas en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y los alumnos de nacionalidad española tendrán preferencia en la ocupación de plazas.

Condiciones económicas**Artículo 24. Retribuciones.**

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

La estructura salarial del personal de flota estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Horas extraordinarias
- Plus de trincaje.
- Mejora voluntaria.
- Gratificación por trabajos especiales.

Salario base: Es la percepción que recibirá el tripulante por la prestación de sus servicios y conforme a su categoría profesional. Su importe queda reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio y se percibirá por catorce pagas anuales, doce ordinarias y dos extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán de devengo y liquidación semestral (1 de enero a 30 de junio, la de julio, y 1 de julio a 31 de diciembre, la de diciembre). En caso de que un trabajador, que por causa de cese o incorporación a la empresa, no haya completado el semestre, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda a ese semestre, en función del tiempo efectivamente trabajado. La fecha de abono de las pagas será la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Horas extraordinarias: Para la consideración de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el art. 6 del presente convenio. El abono de las mismas se realizará, en su caso, de acuerdo con la siguiente fórmula.

$$\frac{S. \text{ base} + \text{Prorrata P. E.}}{164}$$

El resultado de la anterior fórmula se incrementará en un 50 por 100 cuando se trate de retribuir horas extraordinarias por embarques extras, en los términos definidos en el artículo 6 del presente Convenio.

Plus de trincaje: Los tripulantes que realicen operaciones de trincaje de vehículos percibirán las siguientes cantidades:

- Camiones hasta 10 metros de longitud: 307 pesetas por camión.
- Camiones a partir de 10 metros de longitud: 512 pesetas por camión.
- Automóviles: 256 pesetas por auto.
- Motos: 154 pesetas por moto.

Se entenderá por trincaje el aseguramiento de vehículos siempre que sea necesario el empleo de elementos tradicionales de trincaje, tales como cabos, cables, cadenas, correas, tensores, etc. No se considerará trincaje la operación que consista en la simple colocación de calzos.

Revisión salarial: Las retribuciones para el primer año de vigencia del presente Convenio serán las establecidas en la tabla salarial de anexo único.

Para el año 2002, los conceptos salariales experimentarán un incremento igual al IPC real conjunto nacional, excepto para la categoría de Jefe de Cabina y Azafata y Camarero que aumentarán un 0,5 por 100 más. Para su aplicación, la empresa aplicará a partir de enero de dicho año el IPC previsto por el Gobierno, más el 0,5 por 100 para las categorías mencionadas, regularizando dicha cantidad en más o en menos una vez conocido el índice definitivo.

Para el año 2003, se revisarán los conceptos salariales en el IPC real conjunto nacional más un punto, procediéndose de igual manera que la expresada en el párrafo anterior para su aplicación. Para las categorías de Jefe Cabina, Azafatas y camareros, el incremento será de un 0,5 por 100 más.

Gratificación por trabajos especiales: Los trabajos especiales que se realicen serán baremados de acuerdo con el número de horas empleadas en su realización. El precio de la hora será el equivalente al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50 por 100. Se consideran trabajos especiales los relacionados a continuación:

- Limpieza de tanques (espacios vacíos).
- Limpieza de sentinas.
- Limpieza de salas de máquinas.
- Limpieza de tapizados y moquetas.

Cuando estos trabajos se tengan que realizar por una cuestión de urgencia y relacionada con la operatividad del barco se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Únicamente las tareas que se acaban de describir darán derecho a la percepción de la gratificación por trabajos especiales. El resto de tareas,

servicios o trabajos que puedan desarrollar los tripulantes se consideran retribuidos por su salario base, aun cuando tengan carácter excepcional, y con independencia de su mayor o menor penosidad o peligrosidad.

En caso de que se incorporen nuevos buques a la flota de la empresa que puedan generar otro tipo de trabajos singulares, se negociará en el seno de la comisión paritaria su posible calificación y retribución como trabajos especiales.

Pluses de productividad y Jefa de Cabina: Con efectos desde el 1 de enero de 2001, se suprimen el plus de productividad y el de Jefa de Cabina. Las cantidades que puedan haberse abonado por tales conceptos durante el año 2001 compensarán y absorberán los incrementos en el salario base que puedan corresponder al trabajador por aplicación de la nueva tabla salarial.

Artículo 25. Dietas y gastos de locomoción.

Se considera dieta la cantidad con la que la empresa compensa los gastos de alojamiento y/o manutención en que incurre el trabajador cuando por necesidades del servicio tiene que efectuar un desplazamiento, fuera de su zona de trabajo habitual, que le obligue a comer o pernoctar.

Se establece como dieta nacional la suma de 10.250 pesetas diarias y como dieta internacional la cantidad de 15.375 pesetas diarias, correspondiendo el 50 por 100 de la dieta al pago de alojamiento y un 25 por 100 a cada una de las comidas principales.

No se devengará la dieta o la parte proporcional de la misma, cuando los gastos de alojamiento o manutención sean asumidos directamente por la empresa.

En caso de desplazamiento en el propio vehículo del trabajador por necesidades de la empresa, éste percibirá la cantidad de 25 pesetas/kilómetro.

Beneficios sociales**Artículo 26. Cese por jubilación.**

El personal con, al menos, una antigüedad en la empresa de quince años, que cuente con cincuenta y ocho años cumplidos, tenga derecho o no al 100 por 100 de la pensión de la Seguridad Social en función de los años de cotización, percibirá las indemnizaciones a tanto alzado que a continuación se establecen, siempre que su jubilación o cese en la empresa se produzca dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de la edad citada.

- Capitanes, Jefes Máquinas y Oficiales: 1.500.000 pesetas.
- Maestranza: 1.000.000 de pesetas.
- Subalternos 750.000 pesetas.

En los casos de jubilación anticipada de cincuenta y cinco años a cincuenta y ocho años, y se cuente con idéntica antigüedad de quince años, las citadas cantidades se incrementarán en un 10 por 100 y en ambos casos se abonarán en el momento de producirse ésta.

Artículo 27. Otras mejoras sociales.

El personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa percibirá, en un solo abono, las cantidades que a continuación se expresan, en cada uno de los casos siguientes:

- Por matrimonio de empleado: 60.000 pesetas.
- Por nacimiento de hijo de empleado: 25.000 pesetas.

Artículo 28. Póliza seguro colectivo.

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza colectiva de accidentes para sus trabajadores que garantice los siguientes capitales:

- Fallecimiento derivado de accidente: 1.500.000 pesetas.
- Invalidez absoluta o gran invalidez derivados de accidente: 1.500.000 pesetas.

Artículo 29. Incapacidad temporal.

1. En los casos de incapacidad temporal acreditada mediante la correspondiente baja oficial del médico de la Seguridad Social, el trabajador tendrá derecho a percibir los siguientes complementos:

Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de la

Seguridad Social que corresponda al trabajador de manera que éste perciba el 100 por 100 de sus retribuciones durante todo el periodo en que permanezca en situación de incapacidad temporal.

Cuando la incapacidad temporal se derive de enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social que corresponda al trabajador, durante los primeros seis meses desde la fecha de la baja, de manera que éste perciba el 75 por 100 de sus retribuciones.

El tripulante deberá notificar el estado de enfermedad al Capitán del buque, en la medida de lo posible, con carácter previo al embarque de su turno de trabajo y, en todo caso, con la mayor antelación posible.

2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La hora diaria de lactancia que prevé el artículo 37 del citado Estatuto, podrá ser acumulada a la baja por maternidad, como licencia retribuida, disfrutándose a continuación de ésta. Este artículo quedará automáticamente adecuado a lo que, en todo momento, establezcan las leyes sobre el particular.

Artículo 30. *Billetes de pasaje.*

El personal de flota de la empresa tendrá derecho a cinco billetes gratuitos al año, abonando los correspondientes impuestos, en los buques de la compañía «Buquebus España, Sociedad Anónima» siempre condicionados a la existencia de plazas disponibles en las mismas.

El cónyuge o conviviente habitual, hijos solteros, padres de los empleados o de sus cónyuges, siempre que convivan y dependan del empleado, tendrán derecho a tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado y con el límite de cuatro acompañantes por viaje del empleado.

Las peticiones de todas estas bonificaciones deberán solicitarse a la Dirección de la empresa, quién arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Artículo 31. *Gastos por fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un tripulante fuera de su lugar de residencia habitual, por cualquier causa relacionada con su prestación laboral, la empresa se hará cargo de los trámites y gastos de su traslado o repatriación, que correrán, en todo caso, a su costa.

Artículo 32. *Anticipos.*

Para los anticipos se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa estudiará aquellos casos particulares en que de manera justificada se soliciten anticipos sobre salarios no devengados.

Artículo 33. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal que haya sido declarado en situación de incapacidad laboral permanente, parcial o total, para su trabajo habitual, podrá optar a cubrir destinos tanto en flota como en tierra, siempre que existan vacantes acordes con su capacidad disminuida y demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño, respetando en todo caso, lo que pueda establecerse como resultado de la negociación colectiva en otras unidades de negociación dentro de la empresa.

Artículo 34. *Entrepot.*

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

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

Artículo 35. *Jubilación forzosa por cumplimiento de edad.*

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

Los trabajadores de flota, cualquiera que sea su categoría, que hayan perfeccionado el derecho a obtener el 100 por 100 de las prestaciones

de la Seguridad Social de acuerdo con el Régimen Especial de los Trabajadores de la Marina Mercante, causarán baja en la empresa por Jubilación forzosa, el día que cumplan 60 años, o aquel en que lo alcancen entre los sesenta y los sesenta y cinco años. Sea cual sea el porcentaje de prestaciones a que tengan derecho, se jubilarán forzosamente el día que cumplan sesenta y cinco años de edad.

Salud laboral

Artículo 36. *Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos.*

La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, junto con sus Reglamentos de Desarrollo supone una actualización de la organización y metodología para abordar con eficacia la gestión de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros de Trabajo, integrando a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

El objetivo a plantear es que «Buquebus España, Sociedad Anónima» desarrolle unas directrices generales que ayuden a definir e implantar un plan de organización de las actividades preventivas.

Este plan está destinado a mantener una protección activa y eficaz de la Seguridad y Salud laboral de todos los trabajadores que este en consonancia con la LPRL y cuantas reglamentaciones se emanen de ésta.

Comité de Seguridad y Salud.

a) Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los buques, constituido por el Capitán, en representación de la empresa, y el Delegado de Prevención, reuniéndose mensualmente. Las funciones de estos comités serán los previstos en la legislación vigente en cada momento.

b) Este Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Sus funciones serán las recogidas en el artículo 39 de la LPRL.

Comité de Flota de Seguridad y Salud.

a) Se constituye un Comité de Flota de Seguridad y Salud.

b) La composición del mismo será paritaria, estando formada por cuatro miembros de la parte social, siendo designados estos de entre los representantes de los trabajadores, por una parte, y por otra la representación que designe la Dirección de la empresa.

c) Este Comité se reunirá cada dos meses por acuerdo de ambas partes o a instancias del Servicio de Prevención mediante comunicación escrita al Presidente y copia a la empresa. Su funcionamiento será paritario.

d) El Comité intercentros requerirá a los Comités de los buques que le remitan actas de las reuniones celebradas.

e) Las partes podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, previa petición y aprobación por mayoría del Comité o por el Servicio de Prevención, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto. La Dirección de la empresa facilitará al mencionado Comité su presencia si fuera necesario.

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

g) De todas las reuniones del Comité se levantará Acta.

Representación del personal. Ejercicio de derechos sindicales y Comisión paritaria

Artículo 37. *Representación del personal de flota.*

Dadas las peculiaridades de la actividad marítima se acuerda articular la representación de los trabajadores a través del Comité de Flota, con las facultades, competencias y garantías que la Ley establece.

Artículo 38. *Secciones Sindicales.*

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

Artículo 39. *Derecho de Asamblea.*

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

Podrá ser convocada la Asamblea por los Delegados de Personal del buque, miembros del Comité de buque o por un 20 por 100 de la plantilla. Cuando no existan enrolados Delegados de Personal, podrá ser convocada por cualquiera de los órganos de representación de los trabajadores.

La Asamblea no entorpecerá el normal desarrollo de los turnos de trabajo, quedando, en todo caso, a salvo la seguridad del buque y su dotación y garantizada la actividad productiva.

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

Artículo 40. *Acceso al buque de asesores.*

Durante la estancia del buque en el puerto, se autorizarán las visitas a bordo de los asesores del Comité de Flota, una vez acreditada la condición ante el Capitán del buque.

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

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

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

Artículo 41. *Garantías de los representantes del personal.*

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de supresión o extinción por causas tecnológicas, económicas organizativas o de producción.

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

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

d) Sin superar el número total de horas de crédito horario del conjunto de los miembros del Comité, podrán acordar su acumulación, en uno o más miembros, notificándolo con la mayor antelación posible a la empresa.

Artículo 42. *Comisión paritaria.*

La Comisión paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio estará compuesta por dos representantes del personal y por la representación que, en igual número, designe la empresa, siendo su funcionamiento paritario. Serán funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

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

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de los establecidos en el Convenio.

d) Emitir informe previo a la interposición de conflicto colectivo, así como reunirse con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión.

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a diversos elementos como el grado de voluntariedad, la reincidencia o reiteración y el perjuicio causado a personas o bienes.

1. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad no justificada, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.

b) Abandono del trabajo sin autorización o motivo justificado, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.

c) Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo que alteren la normal convivencia en el buque, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.

d) La leve vulneración de las normas y reglas de convivencia y trabajo.

e) La esporádica falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales y servicios comunes.

2. Son faltas graves:

a) Las faltas de puntualidad reiteradas no justificadas, o aquellas que conlleven perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del tripulante.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que no afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo, en cuyo caso, sería falta muy grave.

c) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en un período de sesenta días.

d) No embarcar el tripulante en la fecha señalada por la empresa sin justificación suficiente, o sin comunicarla la causa, aun justificada, con la debida antelación.

e) Mantener frecuentes riñas y pendencias a bordo.

f) La transgresión grave de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Son faltas muy graves.

a) Las faltas de asistencia no justificada y reiteradas, y las faltas de puntualidad cuando reuniendo las características señaladas para su calificación como graves, se reiteren en número superior a tres en un mes, o alteren gravemente la actividad productiva.

b) La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores sin perjuicio de que las mismas, una vez cumplimentadas, puedan ser objeto de reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera podrá el tripulante manifestar su disconformidad al Jefe del Departamento, o en su ausencia, al inmediato responsable.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera intencionada en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías, enseres y documentos.

d) La embriaguez o ingestión de cualquier tipo de sustancia estupefaciente estando de servicio, o la embriaguez habitual o la toxicomanía.

e) Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular, o documentos reservados de la empresa.

f) La simulación de accidente o enfermedad.

g) Solicitar permisos, licencias o excedencias, alegando causas falsas o inexistentes.

h) El incumplimiento injustificado de la orden de embarque, o quedarse en tierra por su culpa al salir el buque a la mar.

i) Causar accidentes graves por negligencia inexcusable.

j) La reiteración de faltas graves dentro de un período de ciento ochenta días.

k) Los malos tratos de palabra u obra, las faltas graves de respeto y consideración a jefes y oficiales, compañeros y subordinados, así como el abuso de autoridad.

l) El abandono injustificado del servicio.

m) El incumplimiento de normas de prevención de riesgos que afecten a la integridad física de las personas y a la seguridad de las instalaciones o dependencias.

n) Cualquier otra acción u omisión que merezca tal calificación en atención a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Sanciones.*

1. Las faltas leves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

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

2. Las faltas graves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

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

b) Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un año.

3. Las faltas muy graves serán castigadas con alguna de las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta tres años.
- c) Despido.

Disposición adicional primera.

Con motivo de la derogación de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y para cubrir los posibles vacíos de cobertura que se puedan producir como consecuencia de la pérdida de vigencia de la misma, en el Convenio Colectivo de Flota serán de aplicación las disposiciones previstas en dicha O.T.M.M. hasta que la empresa y el/los sindicato/s lleguen a un acuerdo para sustanciar dichos vacíos de cobertura.

En todo caso, la supletoriedad sólo regirá por conglobamiento, y teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

Disposición adicional segunda.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio y en especial las referidas a tiempo de trabajo y descanso, podrán variarse por acuerdo de la comisión paritaria en caso de iniciarse la explotación de nuevas líneas y en función de las necesidades operativas de ese nuevo servicio.

Disposición adicional tercera.

A partir de mes de enero de 2002 se estudiará por la Comisión paritaria la posible creación de un fondo social para la concesión de anticipos especiales a los trabajadores, así como la posible revisión y mejora de los beneficios sociales regulados en los artículos 26 y siguientes del presente Convenio.

ANEXO ÚNICO

Tabla salarial año 2001

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas
Capitán	431.507	6.041.092
Jefe Máquinas	431.507	6.041.092
Oficial Puente	333.573	4.670.028
Oficial Máquinas	333.573	4.670.028
Contramaestre	212.977	2.981.674
Marinero	205.622	2.878.713
Jefe Cabina	185.274	2.593.839
Azafata-Camarero	171.634	2.402.882

14008 RESOLUCIÓN de 28 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de fecha 9 de mayo de 2001 donde se contienen los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo del Grupo Fimestic.

Visto el texto del acta de fecha 9 de mayo de 2001 donde se contienen los acuerdos de revisión del Convenio Colectivo del Grupo Fimestic (código de Convenio número 9011573), acuerdos suscritos, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo en representación del mismo y, de otra, por el Comité Intercentros en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISIÓN CONVENIO COLECTIVO GRUPO FIMESTIC

Representación empresarial:

Don Jean Deullin.
Don Fernando Borrás.
Don Antonio Giraldo.
Don Luis Pascual.

Representación del Comité Intercentros:

Don Vicente Saavedra.
Doña Pilar Benavente.
Don Rafael Benjumea.
Doña María Jesús Sánchez.
Doña Julia Ruiz.
Doña Mónica Freijo.
Doña Pilar Ivars.
Doña Luisa Pinto.
Don Manuel Gómez.
Doña Marta Rubio.
Don Enrique del Olmo.

En Madrid a 9 de mayo de 2001. Reunidas las partes reflejadas al margen de este Acta, que representan al 100 por 100 de la Comisión Negociadora de la revisión del Convenio Colectivo de las empresas que componen Grupo Fimestic han llegado a los siguientes acuerdos:

CAPÍTULO I

Disposiciones varias

- 1) El artículo 3 queda como sigue:

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su fecha de publicación, entra en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del año 2003 salvo, para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

- 2) Se modifica el artículo 5 quedando como sigue:

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio Colectivo podrá hacerse por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores y deberá realizarse por escrito en el que constaran los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

La denuncia se efectuará con arreglo al párrafo anterior y se dará traslado a la otra parte legitimada antes del último mes de vigencia del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo.

CAPÍTULO III

Horarios y permisos

- 1) El artículo 15 referido a la jornada laboral queda de la siguiente manera:

La jornada laboral se establece en mil setecientos treinta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo. La distribución de esta jornada se ajustará a cada centro de trabajo, reflejando los horarios concretos en el correspondiente calendario laboral, sobre la base de los horarios fijos reflejados en los artículos 16 y 17.

- 2) El artículo 20 referido a las vacaciones queda como sigue:

Artículo 20. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de una duración de treinta y un días laborales, en el cómputo de los días de vacaciones se excluyen los sábados, domingos y festivos para el personal de jornada normal, y los descansos, según cuadrante para el personal de turnos.

Se establecen tres períodos para el disfrute de las vacaciones. El período de mayor duración de las vacaciones deberá de ser en período estival,