SOLUCIÓN de los expedientes sancionadores que se indican, incoados a los interesados que a continuación se relacionan, ya que, habiéndose intentado la respectiva notificación en el último domicilio conocido, éstas no se han podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Sección de Derechos Ciudadanos de esta Subdelegación del Gobierno en Alicante, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estime conveniente y a consultar los mismos, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia. Transcurrido dicho plazo, se dictarán las oportunas resoluciones.

DENUNCIADO Nº EXPEDIENTE	D.N.I.	FECHA	DOMICILIO LOCALIDAD	INFRACCIÓN SANCIÓN
ROBERTO ANDRES DIEGO MARTINEZ			C/ PLAZA COLON, 8	L.O. 1/1992 - 25.1
2012/3701	79105589X	11/8/2012	PINÓS (EL)/PINOSO (ALICANTE)	301 EUROS
JESICA PARRA DIAZ			AVDA. LLIBERTAT 7, PO4 1	L.O. 1/1992 - 23.A)
2012/3953	74363935J	11/13/2012	ELCHE/ELX (ALICANTE)	301 EUROS
GUSTAVO RAMON NIÑO SAMBLAS			C/ CARLOS ARNICHE, Nº 3, 3	L.O. 1/1992 - 26.I)
2012/4677	75100434Y	11/7/2012	ONDARA (ALICANTE)	60 EUROS

Alicante, 05 de diciembre de 2012
EL SECRETARIO GENERAL
Juan Antonio Gómez Rodríguez

1223856

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TRABAJO

ANUNCIO

Habiéndose depositado en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo el Acta de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo de ámbito provincial de CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE, celebrada el día 5 de noviembre de 2012, en la que se acuerda actualizar el calendario laboral del Convenio Colectivo para el año 2.013 y que ha sido inscrita en el Registro de Convenios de esta Dirección Territorial, procede su publicación inmediata en el Boletín Oficial de la Provincia.-

Alicante a cuatro de diciembre de dos mil doce.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE
EMPLEO Y TRABAJO
Ramón Rocamora jover

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

En Alicante, a 5 de Noviembre de dos mil doce, siendo las 10’30 horas, se reúnen en los locales de MCA-UGT, sitos en Alicante, C/ Pablo Iglesias nº 23, los abajo relacionados, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Alicante, con objeto de acordar el Calendario Laboral del citado Convenio para 2013.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
FECOMA – CC.OO.
D. Javier Alandes
D. José Hurtado
D. Jorge García
D. Juan Antonio Menarguez
MCA - UGT
Dª Fini Tenza
D. Pascual Gosalbez
D. Jose Luis Rebé
D. Jose Antonio Pertusa
POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL
FECIA
D. Ramón Jerez
D. Antonio Cruz
FOPA
Dª Rosa Vinal
PROVIA
D. Jesualdo Ros
SECRETARIA
Dª Mercedes Girón

Reconociéndose todas las partes plena capacidad y legitimación suficiente para reunirse en Comisión Paritaria del Convenio de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Alicante, para tratar los siguientes temas:

Acordar los días de Calendario Laboral del Convenio de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Alicante para el año 2013, con una jornada anual de 1738 horas (7’75 días):

- 4 y 7 de Enero
- 28 de Marzo
- 16 de Agosto
- 23, 24, 30 y 31 de Diciembre (el exceso de las dos horas del día 31 de Diciembre, serán recuperadas por acuerdo entre empresa y trabajador)

Indicando que en el artículo 65 de este Convenio, a efectos de abonos de salarios, los días no laborales tendrán la consideración de jornada efectivamente trabajada.

En los supuestos que coincidiera alguno de los días mencionados con las vacaciones reglamentarias, se compensará dicho disfrute con otra fecha acordada entre empresa y trabajador.

Indicar, también, que la referencia establecida en el artículo 72 la Fiesta Patronal es extensible a cualquiera de las dos fiestas locales, aclarando que es un único día festivo que se podrá disfrutar el día laboralmente inmediatamente anterior a cualquiera de las dos fiestas de ámbito local.

Las empresas, que de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo.

Se delega expresamente a la Secretaria de la Comisión, Dª Mercedes Girón Torrano con DNI 21463966-K, las facultades precisas para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana, REGCON, del texto de la citada acta, así como para la realización de cuantos actos y firmas de documentos fueren precisas para la efectividad del citado Convenio.

En prueba de conformidad, se firma la presente acta por todos los miembros de cada organización firmante, siendo las 11’00 horas del mismo día y lugar de lo que yo como Secretaria doy fe.

Se delega expresamente a Dª Mercedes Girón, Secretaria de la Comisión, las facultades precisas para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana, REGCON, del texto de la citada acta, así como para la realización de cuantos actos y firmas de documentos fueren precisas para la efectividad del citado Convenio.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11’30 horas el mismo día y lugar, de lo que yo como Secretaria doy fé.

1223809

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del acuerdo de modificación del texto íntegro del Convenio Colectivo de la empresa Eurolíneas Marítimas SA (personal de flota) -código convenio 03003920012005.-, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 32 de fecha 16 de febrero de 2.011.-

VISTO el Acuerdo de la modificación del texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 29/11/2012, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación Formación y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del Acuerdo de modificación y texto íntegro del convenio.-

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

En Alicante a 4 de diciembre 2012

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE

EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

Ramón Rocamora Jover

ACTA DE APROBACIÓN DEL TEXTO REVISADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE FLOTA DE LA EMPRESA BALEARIA EUROLINEAS MARITIMAS, S.A. 2.011-2.022

Código de convenio 03003920012005

En Denia, a dieciocho de octubre de 2012

Siendo las 09.00, se reúnen en las oficinas de la Empresa, sitas en la calle Marqués de Campo, en Denia (Alicante) los siguientes:

Por la representación social Gabriel Batle Roca, Emilio Sáiz Cruza, Pedro Batista Melgar, José Manuel Quijano Sánchez, Hugo García Suárez, Elías Iglesias Sañudo, Pablo Lestón Tobío, José Manuel Lago Lamela, Francisco Manuel Fábrega Mesa, José Antonio Pecino Delgado, Víctor M. Luaces Abella, José Manuel Veloso Lestón, Angel Otero Blanco

En representación del sindicato CC.OOO., Vicente Alcaraz Mira

Por la Dirección de la Empresa: Adolfo Utor Martínez, David Fernández Martínez, Guillermo Alomar Borrás, Javier Andreu Moliner, Josep Vicent Mascarell Mascarell, Francisco José Carrillo Ros

Se abre la sesión a las 09.00 horas.

Tras la constitución de la mesa negociadora en el mismo día de la fecha y las conversaciones previas mantenidas, se han aprobado las correcciones y modificaciones que se entienden necesarias en el vigente convenio colectivo del personal de flota de la empresa Balearia Eurolíneas con vigencia del 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2012.

Los miembros de la Comisión Negociadora, en la representación que ostentan, tanto las secciones de U.G.T. y de CC.OO., así como la central sindical CC.OO. a través de su representante, quien manifiesta, su conformidad y apoyo a la modificación que hoy se aprueba, por el compromiso de abanderamiento en pabellón nacional y entenderlo positivo para el proyecto empresarial y creación de empleo estable, dan unánime su conformidad con todo el texto del Convenio Colectivo revisado que se halla compuesto por un preámbulo, 52 artículos, 5 disposiciones adicionales y una final, así como tres Anexos de Tablas salariales, todo ello unido a la presente acta y firmado en tres copias.

Se acuerda apoderar a D. Antonio García Fernández, con D.N.I. número 28.989.689-Y para que tras la firma del acta, remita el texto del convenio colectivo modificado junto con las actas y hojas estadísticas a la Autoridad Laboral para su registro y archivo en la Oficina Pública correspondiente, señalándose como domicilio de notificaciones a este respecto el de Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A., calle Estación Marítima, s/n de Denia (Alicante), C.P. 03.700

Convenio colectivo revisado del Personal de Flota de la empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A., de Dénia, período 2011 a 2.022 Código de convenio 03003920012005

PREÁMBULO

En fecha de 11 de enero de 2011, la representación social de la empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A., constituida por el pleno de su Comité de Flota y la Dirección de la misma aprobaron por unanimidad de la Comisión Negociadora la aprobación del Convenio colectivo que había de regir las relaciones entre los trabajadores de su flota y la compañía, habiéndose pactado un período de vigencia del mismo que iba del 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2022. Dicha aprobación vino precedida por el período de negociaciones iniciadas en fecha 16 de diciembre de 2.010, tras la denuncia de la vigencia del anterior convenio que concluía el 31 de diciembre de 2.010.

Aprobado el citado convenio de fecha 11 de enero de 2.011 se procedió a su depósito y registro ante la Autoridad Laboral competente de la Generalitat Valenciana, siendo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante en fecha 16 de febrero de 2.011.

La Federación de Servicios a la Ciudadanía del sindicato CC.OO. Sector del Mar, interpuso demanda ante la Audiencia Nacional solicitando la declaración de nulidad de determinados incisos del convenio colectivo aprobado en fecha 11 de enero de 2.011, a la que se adhirió el también demandado sindicato U.G.T., produciéndose el allanamiento de la Empresa.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en Sentencia recaída en los Autos nº 190/2011 sobre impugnación de convenios, estimó la demanda y se declaró la nulidad por ilegalidad de varios incisos del texto del Convenio Colectivo, en concreto los contenidos en el artículo 1-1º, artículo 2, párrafo 2º y de la Disposición Adicional 2ª del referido convenio.

Con motivo de dicha sentencia, tanto la representación social como la de la Empresa entendieron la necesidad de revisar el texto del convenio suscrito en fecha 11 de enero de 2011, que se entiende vigente y sucesor en todos sus términos del anterior convenio vigente de los años 2005 a 2010, introduciendo las modificaciones necesarias para adaptar su texto a la resolución judicial mencionada, así como a las últimas reformas legislativas operadas en materia de clasificación profesional, e introduciendo otras modificaciones en el mismo que buscasen el equilibrio de prestaciones y contraprestaciones que hicieran viable el proyecto empresarial dentro del marco de la actual crisis económica, que afecta a todo el entorno y, en especial, al sector marítimo.

El Convenio busca instrumentalizar los derechos y obligaciones contenidos en el mismo como herramienta y palanca para la mejora competitiva y eficiencia dentro de la Empresa para así superar las dificultades económicas ya mencionadas y procurar su viabilidad, procurando una política de empleo basada en la estabilidad y en la implicación de todo su equipo humano, traduciéndose ello en el mismo texto convencional, entre otras materias, en la nueva estructura salarial, la retribución variable por objetivos que se recoge en la regulación del Plus de Excelencia Flexible, las jornadas de trabajo, vacaciones-descanso y períodos de embarque, junto con la adaptación de la clasificación profesional a las últimas reformas legislativas.

Todo lo anterior, junto con el compromiso alcanzado en materia de estabilidad de empleo, mediante la conversión de un amplio número de contratos temporales en indefinidos, que ambas partes entienden debe traducirse en una mejora del desempeño profesional e implicación de las tripulaciones, así como los compromisos de reabanderamientos de otros pabellones bajo la bandera española y el compromiso, bajo la consecución de los objetivos ya señalados de mejora del desempeño, implicación y compromiso de dichas plantillas, de favorecer la incorporación de otras unidades a la flota, ha sido elementos esenciales para la formación de la voluntad de ambas representaciones para la suscripción de las modificaciones introducidas en el convenio aprobado en fecha 11 de enero de 2011.

A todo ello debe sumarse el compromiso de integración de la representación social en todas aquellos proyectos promovidos por la Empresa tendentes a la mejora, la innovación, el compromiso, el desarrollo profesional, participación y formación de toda la organización, tal como son la Escuela de Empresa Balearia, los Comités relacionados con el Código de Conducta y Ética Empresarial, Responsabilidad Social Corporativa, Plan de Igualdad e Innovación.

Bajo dichos antecedentes, la representación social de los trabajadores de Flota de la Empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. y la Dirección de la misma, mediante los representantes designados por la misma acuerdan por unanimidad el siguiente texto:

Convenio colectivo del Personal de Flota de la empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A., de Dénia, período 2011 a 2.022 revisado Código de convenio 03003920012005

Artículo número 1.- Ámbito personal y temporal

El presente Convenio colectivo regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa Balearia Eurolíneas Marítimas S.A. (en adelante la Empresa) y los tripulantes de los buques de su Flota Mercante (en adelante Flota).

El presente acuerdo tendrá una vigencia de doce años, entendiéndose que las partes firmantes recogen en el mismo la modificación de las condiciones que han estimado necesarias conforme a la actual situación económica del Convenio colectivo que entró en vigor el día 1 de enero de 2011 y será de aplicación desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2022, a excepción de aquellos artículos y/o conceptos que tengan una fecha de efectos específica. En concreto, se fija un plazo de negociación trienal en lo relativo al Fondo de Excelencia Flexible en los términos que se contienen en este mismo convenio y, en concreto, lo relativo a la masa salarial destinada al mismo y los criterios de reparto.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes, una vez finalizado el período de vigencia de doce años establecido en el párrafo anterior.

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

Artículo 1 bis Vinculación a la totalidad. Cláusula rebus sic stantibus.

Este Convenio se constituye como un todo y vincula en su totalidad, de manera que los firmantes asumen como propios todos y cada uno de los puntos en el mismo regulados. Por esta razón, en el caso de que alguna o algunas de sus cláusulas fuera declarada nula o inaplicable, incluso porque pudiera apreciarse la ilegalidad de algún punto (en cualquier caso no querida por ninguna de las partes), ya fuere por un pronunciamiento de alcance individual o colectivo, este convenio quedará inmediatamente sin efecto, salvo que las partes de común acuerdo decidan su vinculación al resto de lo contemplado en el mismo o su subsanación, sin que ninguna de las partes firmantes, o de las organizaciones sindicales o empresariales vinculadas con los firmantes pueda alegar que la nulidad o inaplicabilidad sea imputable a ninguna de las otras partes signatarias.

Por otra parte, las partes firmantes del presente Convenio consideran como esencial para la formación de la voluntad de las partes y en consecuencia para la propia firma del mismo el actual marco legal que regula el Registro Especial Canario, con lo que expresamente consideran cláusula resolutoria automática del mismo, dejando sin efecto todo su clausulado, una modificación en los términos actuales que regulan dicho Registro Especial, en aplicación del principio rebus sic stantibus. Expresamente se reconocen como circunstancias esenciales de la regulación relativa a dicho Registro las que afecten a materia fiscal, de seguridad social, empleo, organización empresarial o cualesquiera otras de transcendencia económica sustancial que afecten al actual marco regulador del mismo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes se obligan a instarse de forma inmediata a negociar unas nuevas condiciones convencionales que busquen el reequilibrio proporcionado de las mismas.

De la misma forma, y por la misma razón, las partes firmantes consideran sustancial en el equilibrio de prestaciones y contraprestaciones establecidas en este Convenio la nueva clasificación profesional contenida en el mismo y que viene a sustituir la de convenios anteriores, así como los efectos de carácter salarial y de condiciones asignados a los nuevos grupos profesionales, por lo que la declaración de nulidad o ineficacia de dicha clasificación o alguno de los grupos, funciones o niveles contenidos en los mismos, así como su sistema retributivo y de condiciones de trabajo, incluido el régimen de vacaciones-descanso, implicará la resolución automática de este total convenio, así como el incumplimiento de las obligaciones contraídas por la empresa en materia de estabilidad de empleo y abanderamientos.

Artículo número 2.- Exclusiones de otros convenios

El presente Convenio sustituye en su totalidad a todo convenio o pacto concertado anteriormente entre los representantes de la Empresa y los de su personal de Flota; en especial, se declara que el texto de este convenio viene a sustituir al convenio colectivo vigente hasta fecha 31 de diciembre de 2010, siendo el sucesor en todos sus extremos de dicho convenio, entendiéndose vigente desde fecha 1 de enero de 2011, excepto en los aspectos regulados en el mismo que tengan previsto un período de aplicación propio, como lo son a titulo ejemplificativo, la estructura salarial, clasificación profesional, plus de flexibilidad, compromisos de empleo y calendario de abanderamientos, cuya fecha de aplicación y desarrollo son los aquí contenidos, siempre con la salvedad contenida en el artículo 1 bis.

Durante su vigencia no será aplicable ningún otro convenio que pudiera ser homologado por la Autoridad competente y afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en los buques de la Empresa.

Artículo número 3.- Modificaciones, compensaciones y absorciones

Las modificaciones en materia de condiciones de trabajo, no económicas, y las de representación sindical que pudieran establecerse por Ley, se entenderán incorporadas al presente Convenio, con la salvedad establecida en el artículo número 1 bis de este convenio en lo relativo al Régimen Especial Canario, que dará lugar a los efectos prevenidos en el mismo.

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

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

Artículo número 4.- Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria y de Arbitraje de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo con el fin de acordar el sentido y correcta aplicación de lo acordado en Convenio, debiendo considerar la misma en dicha función los principios contenidos en el Código de Conducta y Ética Empresarial de la Compañía.

Estará integrada por seis representantes, tres por parte de los trabajadores y tres designados por la Empresa. Los representantes de los trabajadores de esa Comisión serán miembros del Comité de Flota y designados por él.

La Comisión Paritaria, que también actuará como de Arbitraje de Conflictos servirá de cauce de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio. Analizará y resolverá como instancia previa y obligatoria todas las cuestiones que tuvieran naturaleza colectiva, incluidas aquéllas de las que pudiera derivarse una acción de conflicto colectivo o la convocatoria de huelga.

La Comisión será convocada, de forma ordinaria mediante petición expresa de cualquiera de las partes, previo señalamiento del orden del día. En caso de acuerdo, se emitirá el preceptivo informe en el plazo de 15 días desde la celebración de la reunión. Si no hubiera acuerdo, cada parte actuará libremente para la mejor defensa de sus criterios.

Artículo número 5.- Unidad de empresa, flota y transbordos

A los efectos de observancia del Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente el principio de Unidad de Empresa y Flota, cualquiera que sea la condición de tráfico de los distintos buques, manteniéndose vigente la facultad privativa de la Empresa para decidir libremente entre cualquiera de los buques al servicio de la misma a fin de atender las necesidades transitorias o permanentes, satisfacer exigencias de formación profesional de las dotaciones o la aptitud de cada tripulante para una determinada clase de buques o tráfico, salvo lo que establece la normativa vigente para los representantes de los trabajadores.

Se entiende, no obstante, que existen dos clases de transbordos atendiendo a las necesidades de las partes:

A) Iniciativa de la Empresa, en base al principio de Unidad de Empresa y Flota referido en el primer párrafo de este artículo.

B) Iniciativa del Tripulante.- Cuando por razones de ubicación de su domicilio legal y otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo.

En ambos casos, hasta que el trabajador no esté enrolado en el nuevo buque, permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del que desembarcó, siendo por cuenta de la Empresa los gastos que el transbordo ocasione al tripulante cuando dicho trasbordo sea iniciativa de la misma.

Los transbordos se procurará que no superen los dos por campaña de embarque establecida en este Convenio, salvo excepcional pacto particular en contra. En caso de superarse dicho número se dará cuenta al Comité de Flota de los mismos junto a las causas justificativas del mismo.

Artículo número 6.- Estructura salarial

En el presente Convenio se establece la siguiente estructura salarial aplicable a todos los grupos profesionales y niveles salariales, independientemente de lo establecido para el Fondo de Excelencia Flexible regulado en el mismo.

- Salario Base Es la cuantía que percibe el trabajador en función de su adscripción a un grupo profesional y nivel salarial

- Complemento de Destino. Es la cuantía que se percibe por realizarse el trabajo en uno de los trayectos-buques definidos en el artículo 8 de este convenio.

- Complemento ad personam. Conforme al marco regulador del presente convenio y el equilibrio de contraprestaciones recogido en el mismo, para los tripulantes que ocupen las posiciones de subalternos preferentes conforme al presente convenio y que vinieran percibiendo su remuneración conforme a las categorías de subalterno A y subalterno C del anterior convenio, generarán un complemento ad personam por la diferencia, sin que tenga carácter absorbible.

- Plus convenio NGV. Bajo los mismos principios del párrafo anterior, los tripulantes, tanto indefinidos como aquéllos que por los compromisos de estabilidad de empleo contraídos en la Disposición adicional primera de este mismo convenio, sean transformados a dicha modalidad y que hayan venido percibiendo conforme al anterior convenio las cuantías especificadas en el artículo 27 del mismo, prestando sus servicios en buques de alta velocidad que no dispongan de fonda, generarán un complemento de carácter personal y condicionado a la prestación en dicho tipo de naves de 10 € diarios para jornada completa que se abonará por día embarcado.

- Antigüedad. Se establecen por períodos de tres años y se computan en razón del tiempo de servicio en la Empresa, devengándose a partir del día 1 del mes en que se cumpla dicho trienio.

- Plus Titulación Oficiales. Se establece este Plus a favor del personal Titulado constituido exclusivamente por Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales durante el período de embarque, en atención a la responsabilidad que estos cargos tienen en el ejercicio de su función a bordo y del tipo de buque- tráfico en el que desarrollen el mismo conforme a la clasificación del artículo 8 de este convenio y de cuya gestión depende tanto la organización de los trabajos como el desarrollo y eficacia de los servicios encomendados.

- Plus de mando. Se fija este Plus a favor de Capitanes y Jefes de Máquinas durante el período de embarque en atención a la responsabilidad de gestión integral y eficiencia de los equipos bajo su responsabilidad según clasificación establecida para los buques-tráfico del artículo 8 de este convenio.

- Complemento de disponibilidad. Dadas las especiales características de las funciones y tareas atribuidas al Jefe de Cabina y la necesidad de adaptar su régimen de trabajo y descansos de forma distinta en determinados tráficos que el resto de personal de servicios a bordo se determina este complemento que será percibido exclusivamente embarcado estando el buque efectivamente en navegación comercial en tanto desarrolle dichas funciones en la forma especificada y en los tráficos que requieran dicha flexibilidad en la programación de sus descansos en dicha situación. El complemento se abonará a razón de 16,50 € diarios en la situación referida por día que no se disfrute de descanso en las rotaciones establecidas para el personal de servicios a bordo en el buque en que preste su servicio, estando dicho día embarcado en navegación comercial efectiva.

- Complemento de supervisión. Se abonará este concepto como complemento de puesto de trabajo exclusivamente durante el período de embarque a aquel Subalterno de servicios a bordo al que se asignen determinadas funciones de supervisión sobre las tareas propias de atención al pasaje, hostelería y limpieza sin que tenga carácter consolidable. Este complemento se abonará a razón de 10,05 € diarios por día embarcado realizando dichas tareas estando el buque en que preste servicios en navegación comercial efectiva y que se circunscriban a supervisión de hostelería; en caso de estar referidas a supervisión de recepción o de limpieza la cuantía a abonar será de 6,03 €. Las cuantías recogidas en este párrafo son excluyentes entre sí.

- Plus de responsabilidad especial. Se abonará este concepto como complemento de puesto de trabajo exclusivamente durante el período de embarque al tripulante que desempeñe la posición de Director de Hotel en razón de las específicas funciones de coordinación a desarrollar en el tipo de buque asignado con el resto de responsables del mismo. La cuantía abonable por dicho concepto por mes completo embarcado será de 714,51 €.

- Plus de flexibilidad. Dadas las especiales condiciones de las jornadas de trabajo prestadas por los Directores de Hotel y la flexibilidad horaria que requieren las mismas, se fija un complemento de puesto de trabajo que remunere dichas situaciones de 844,20 € por mes completo, que se cobrará exclusivamente en situación de embarcado.

- Plus Especial Mercancías Explosivas, Tóxicas o Peligrosas buque «Arlequín Rojo».- Se establece este plus desde la fecha de firma del presente Convenio Colectivo para los tripulantes del buque «Arlequín Rojo», atendiendo a las características especiales de su servicio, cuando se transporten más de un 20 por 100 de dichas materias conforme a la clasificación legalmente establecida de la carga que la nave pueda admitir durante más de un 20 por 100 de los días navegados del mes natural. Este plus sólo se percibirá durante el período de embarque del tripulante y ascenderá a 60 € brutos mensuales que se actualizarán conforme a lo establecido para la revisión salarial para cada año.

Artículo número 7.- Salario base

Es la cuantía que se percibe en función de la adscripción a un grupo profesional o nivel salarial del tripulante. El tripulante deberá estar en posesión de la cualificación mínima imprescindible para realizar un trabajo, avalada por titulación establecida en el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de

Mar, 1978, enmendada 1995 y 2010 (STCW-95). Su percepción es fija y periódica en su devengo.

La cuantía del Salario Base por grupos profesionales y niveles salariales viene determinada en la tabla anexo número 1 del presente Convenio.

Artículo número 8.- Complemento de destino

A tenor de lo que se explicita en el artículo 5: «la facultad privativa de la Empresa para decidir libremente (...) la aptitud de cada tripulante para una determinada clase de buque o tráfico», el concepto de Complemento de Destino, viene establecido en consideración a las características del Puesto de Trabajo, con independencia de quién lo realiza.

Su percepción es variable y periódica en su devengo y engloba la prolongación de jornada hasta los máximos legamente establecidos como horas de trabajo efectivo realizadas durante el período de embarque, respetando siempre lo establecido legalmente sobre jornada máxima y descansos. Su realización efectiva será obligatoria para los tripulantes cuando así lo requiera el tráfico, la operatividad del buque, o el capitán o persona al mando y, al ser abonada por este complemento, no devengará el pago o compensación de horas extraordinarias, excluyéndose por tanto cualesquiera descansos establecidos dentro de la jornada de trabajo, conforme a la normativa vigente e independientemente del buque-tráfico al que estuviese afecto.

Se establecen 3 tipos de Complemento de Destino, en función de las características de los distintos buques o tráficos y del Grupo profesional/nivel al que se adscriba el tripulante:

Grupo 1: incluye los buques de tipo ferry convencional y fast-ferry (buques tipo ropax)

Grupo 2: incluye los buques de tipo ro-ro (buques de carga)

Grupo 3: incluye los buques de tipo rápido no superiores a 2000 GT. (buques de pasaje)

La asignación de tripulantes a esos buques-tráficos se efectuará en base a criterios objetivos de idoneidad tanto para la Empresa como para el Tripulante.

Estos criterios tendrán en cuenta:

- Nivel de aptitud del tripulante, acreditada mediante los resultados del Sistema de Gestión del Desempeño implantado en la compañía.

- Nivel de cualificación del tripulante, acreditada con las certificaciones formativas vinculadas al puesto a desempeñar

- Experiencia contrastada en buques–tráficos similares, considerándose el grupo/nivel profesional adecuado desempeñado en los mismos.

Si el tripulante trasbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores, el salario que percibirá en el mes del trasbordo será la parte proporcional al tiempo que hubiera estado en cada buque.

Las percepciones correspondientes al concepto de Complemento de Destino quedan recogidas en el Anexo II de este convenio.

Artículo número 9.- Retribución variable: Fondo de Excelencia Flexible.

1.- Las partes negociadoras del convenio colectivo del personal de Flota de la empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. entienden la necesidad de que el marco retributivo dentro de la compañía evolucione hacia un sistema retributivo que incentive el esfuerzo individual y colectivo en aras de la mejora competitiva, eficiencia y productividad. Por ello, se cree necesario establecer un sistema retributivo, que partiendo de la actual estructura retributiva, integre como solución de futuro la retribución variable por objetivos.

2.- Se vincula el marco retributivo variable a la creación del Fondo de Excelencia Flexible. El Fondo de Excelencia Flexible se compone de:

2.1.- Una parte fija que se generará al aplicar un índice porcentual a la masa salarial abonada durante el ejercicio fiscal anterior, compuesta por las retribuciones correspondientes a los conceptos salariales del artículo 6 de este convenio de los trabajadores en alta en la empresa con un año continuado de servicios en la misma a 31 de octubre de dicho ejercicio fiscal anterior, que será en todo caso repartible, salvo lo previsto en el número 5 de este mismo artículo.

2.2.- Otra parte variable, que solamente se generará para el caso de que los resultados de la compañía en el ejercicio anterior fueran positivos (EBITDA – servicio a la deuda, esto es, EBITDA menos servicio a la deuda). Dicha parte será la resultante de aplicar un índice porcentual a la masa salarial abonada durante el ejercicio anterior a los trabajadores en alta en la misma a 31 de octubre de dicho ejercicio y que cuente con un año continuado de servicios en la misma, integrada por los conceptos mencionados en el número anterior.

3.- Los índices aplicables, con alcance exclusivo durante los años de vigencia del convenio, serán los siguientes:

3.1.- Durante los años 2.011 y 2.012 no se distribuirá el Fondo de Excelencia Flexible, siendo el índice a aplicar a la masa salarial y que se acumulará para el año 2013 el 4,4% exclusivamente

3.2.- Para el año 2013 se agregará al índice anterior del 4,4%, una parte fija equivalente al IPC acumulado del ejercicio anterior, deduciendo a dicho IPC un punto porcentual (-1%). A ésta se agregará una parte variable, generada solamente en los términos del punto 2.2 de este mismo artículo, equivalente al IPC acumulado del año anterior deduciéndole 0,6 puntos porcentuales a dicho IPC (-0,6%)

3.3.- Para el año 2014 se agregará al índice asegurado del año anterior otra parte fija equivalente al IPC acumulado del ejercicio anterior, deduciendo a dicho IPC un punto porcentual (-1%). A ésta se agregará una parte variable, generada solamente en los términos del punto 2.2 de este mismo artículo, equivalente al IPC acumulado del año anterior deduciéndole 0,6 puntos porcentuales a dicho IPC (-0,6%)

3.4.- Para los años 2015 a 2022 se agregará al índice asegurado acumulado del año anterior una parte fija del 0,5% por cada año, que también será repartible en todo caso. A dichos índices se agregará cada año, sin carácter acumulativo, un 0,5% de la masa salarial definida anteriormente, repartible solamente en los términos del número 2.2 de este mismo artículo.

4.- Sistema de retribución variable por objetivos: Fondo de Excelencia Flexible: El devengo de dicho concepto que le corresponda a cada trabajador se hará con periodicidad trimestral y quedará condicionado al grado de obtención de objetivos cuya definición se hará sobre la base de establecer los «indicadores clave de negocio» asociados a la misma, que tendrán una vigencia trienal y, por tanto, serán revisables con la Dirección de la Empresa cada tres años, dando conocimiento de los mismos al Comité de flota. Los criterios de distribución de dicho Fondo Flexible Variable a aportar por la empresa serán negociables cada tres años, así como la masa salarial destinada al mismo, necesitando del acuerdo trienal y concreción de los mismos para su aplicación.

4.1 La masa salarial que servirá de referencia para la generación del Fondo de Excelencia Flexible y a la que se aplicarán los índices porcentuales contenidos en este artículo, estará constituida por las cantidades abonadas en el ejercicio fiscal anterior por los conceptos salariales recogidos en el artículo 6 de este mismo convenio a los trabajadores en alta en la compañía a 31 de octubre de dicho ejercicio y que hayan prestado al menos en dicho momento un año de servicios en la compañía.

4.2 Se tomará como referencia para la comprobación y reparto del fondo de Excelencia Flexible, los resultados del trimestre anterior.

4.3 Se crearán comisiones técnicas de aplicación de los indicadores claves de negocio y seguimiento de control y reparto del Fondo de Excelencia Flexible con representación de los representantes legales de los trabajadores que se reunirá con una periodicidad al menos trimestral.

4.4 Queda garantizado el reparto de la totalidad del Fondo de Excelencia Flexible así generado y conforme a los requisitos expresados entre los trabajadores que generaron dicho fondo, con la salvedad prevista en el número 5 de este mismo artículo.

5. En el caso de que se produjera la baja de un trabajador que tenga derecho a percibir la parte correspondiente de

retribución variable conforme a este artículo, dicha parte acrecerá al Fondo social al que se refiere la Disposición adicional cuarta de este mismo convenio.

Artículo número 10.- Antigüedad

Los Complementos retributivos por años de servicio se devengarán en trienios, que se computarán en razón del tiempo de servicio en la Empresa.

El devengo empezará a partir del día 1 del mes en que se cumpla dicho trienio con un porcentaje de aumento del 5% del Salario Base según se relaciona:

A los tres años: 5%

A los seis años: 10%

A los nueve años en adelante: 15%

Artículo número 11.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias cuyo importe será el sumatorio del Sueldo Base y la Antigüedad, de vencimiento periódico superior al mes, que se abonarán como sigue:

1. Paga de Verano: que comprenderá el primer semestre natural del año, es decir, desde el 01-01 al 30-06.

2. Paga de Navidad: que comprenderá el segundo semestre natural del año, es decir, desde el 01-07 al 31-12.

Los tripulantes que finalicen o nueva incorporación en la Empresa dentro de uno de los semestres, recibirán la parte proporcional de la paga correspondiente a ese semestre, según el tiempo trabajado dentro del mismo.

Artículo número 12.- Revisión salarial

Los conceptos salariales contenidos en las tablas salariales del anexo I y II de este convenio, así como las gratificaciones extraordinarias del artículo anterior y resto de conceptos del artículo 6 experimentarán los siguientes incrementos exclusivamente durante la vigencia del mismo, con excepción de lo previsto para determinados conceptos contenidos en el mismo:

A los efectos de este convenio, las actuales tablas salariales aplicadas se verán incrementadas en un 0,5%, quedando como se recogen en el Anexo I y II del mismo, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2012, con lo que la empresa procederá al abono de los correspondientes atrasos como máximo dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo.

Para el año 2013, se verán incrementadas en un 0,6%, sobre las tablas actualizadas según el párrafo anterior.

Para el año 2014, se actualizarán en un 0,6%, sobre las tablas actualizadas para el año 2.013

Para cada uno de los años 2015 a 2022 se actualizarán deduciendo al IPC acumulado del año natural anterior un 0,5%. La aplicación de los incrementos tendrá lugar con efectos del día 1 de enero de cada año y se producirá en el mes siguiente a aquél en que se haya publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que legalmente le sustituya, el Índice General de Precios al Consumo acumulado del año natural anterior.

Artículo número 13.- Retribuciones en situaciones determinadas

A) Licencia retribuida.- Se percibirá el Sueldo Base y la Antigüedad.

B) Expectativa de embarque.- Se percibirá el Sueldo Base, Complemento de Destino y la Antigüedad.

C) Comisión de Servicio.- En esta situación se percibirá el Sueldo Base, Complemento de Destino, Titulación y Antigüedad que se percibía embarcado en el último buque donde prestó sus servicios.

Artículo número 14.- Concesión de anticipos

La Empresa procurará dar anticipos a los Tripulantes que lo necesiten, siempre que se encuentre al corriente del abono de las nóminas y liquidaciones.

Artículo número 15.- Jornada laboral y periodo de Embarque.

La jornada ordinaria de trabajo para el personal de la Empresa afecto a este Convenio será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, quedando excluido de dicho cómputo cualesquiera descansos que se establezcan dentro de la jornada de trabajo, conforme a la normativa vigente, independientemente del tipo de buque o tráfico.

La jornada podrá ser fraccionada respetando el descanso entre jornadas establecido en el artículo 18 (Vacaciones - Descansos) y ser prolongada de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 (Complemento de Destino) hasta los máximos legalmente establecidos por la normativa legal vigente en cada momento.

El exceso de tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada diaria promedio y su prolongación según lo establecido en el párrafo anterior deberá, a elección de la Empresa, compensarse incrementando el número de días de vacaciones-descansos devengados en el tiempo equivalente o ser retribuido al valor de la hora ordinaria.

El período máximo de embarque será de 90 días, manteniendo la flexibilidad del artículo 18 (Vacaciones-Descansos) de este Convenio, salvo pacto individual en contrario, de lo que se dará conocimiento inmediato al Comité. En el caso de que el buque parase por parada técnica, toda la tripulación deberá realizar los trabajos programados, independientemente de si es festivo o no. En caso contrario se le podrán aplicar las sanciones correspondientes.

En el caso de tripulantes cuyo lugar de residencia se encuentre ubicado a más de 1.200 kilómetros de distancia de alguno de los puertos donde tenga escala el buque en que se encuentre prestando servicios, el período máximo de embarque queda establecido en 180 días.

Artículo número 16.- Cuadros de tripulación

Se deberá cumplir en todo momento el cuadro mínimo de Tripulación, en consonancia con lo determinado para cada caso por la Dirección General de la Marina Mercante, que se ha venido manteniendo en estos buques.

En caso de incorporación de nuevas unidades, la Empresa se regirá por lo establecido en la normativa vigente.

Artículo número 17.- Ingreso y período de prueba

Toda admisión de personal fijo y temporal para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba, cuya duración no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- Técnicos y Administrativos: 3 meses.
- Especialistas y No Cualificados: 45 días

Durante ese período de prueba, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándoselo a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de 5 días. De no cumplirse este plazo por alguna de las partes, se satisfará a la otra con los salarios profesionales de los que faltaran hasta cumplir dicho plazo.

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

En todos los casos de rescisión del contrato por no superación de período de prueba del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo, entendiéndose como último día de prestación de servicios aquél en que el tripulante efectivamente haya prestado los mismos a bordo del buque.

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

La situación de Incapacidad Temporal durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo número 18.- Vacaciones – descansos.

En desarrollo de la habilitación prevista en el artículo 17 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, en la redacción dada por el R.D. 285/2002, de 22 de marzo, el descanso semanal podrá disfrutarse unido al período de vacaciones y el descanso entre jornadas podrá compensarse en un período de hasta 180 días y distribuirse diariamente en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser, al menos, de seis horas ininterrumpidas.

Los tripulantes que disfruten de las vacaciones – descansos previstas en este apartado, percibirán el Sueldo Base, Complemento de Destino y Antigüedad

Las vacaciones-descansos para todo el personal afecto a este Convenio, se disfrutarán con un mínimo de dos períodos anuales:

A) Las vacaciones-descansos para el personal afecto a este Convenio se establecen a razón de 0,50 días de vacaciones-descansos por cada día de embarque. En el caso de trabajadores que al día de la fecha de la firma de este convenio hubiesen venido disfrutando de vacaciones-descanso generadas bajo el régimen establecido en este mismo artículo del anterior convenio con contrato indefinido y aquellos que en virtud de los acuerdos recogidos en este mismo texto sobre estabilidad en el empleo pasasen a prestar sus servicios con carácter igualmente indefinido, consolidarán las vacaciones-descanso bajo el régimen de 0,62, pudiendo solicitar la aplicación del régimen de devengo del 0,50 con la adaptación salarial correspondiente.

Los tripulantes que acumulen cuatro años de servicios en la Empresa a computar desde la firma del presente podrán solicitar el devengo de vacaciones-descanso bajo el régimen del 0,62 con la adaptación salarial correspondiente.

B) Se devengarán vacaciones-descansos de Convenio en las siguientes situaciones:

a. Embarcado.

b. Comisión de servicios fuera del domicilio.

c. En todas las demás circunstancias se devengarán las vacaciones a razón de 30 días naturales por año.

C) Las vacaciones-descansos comenzarán a computarse desde el día siguiente en el que el tripulante llega a su domicilio, hasta el día anterior a la salida de su domicilio, inclusive. Se procurará adaptar los medios necesarios para que la incorporación efectiva se verifique en el mismo día que el tripulante sale de su domicilio y de conformidad a la política de viajes de la Empresa.

D) Cuando el tripulante sea fijo y haya finalizado el período de vacaciones-descansos a los que tenía derecho por el embarque anterior, podrá permanecer como máximo 20 días de vacaciones-descansos anticipados a cuenta del siguiente período de embarque, siempre que las necesidades de la Empresa estén cubiertas y no precisen de dicho tripulante.

E) En el caso de buques que tienen paradas periódicas y durante las mismas los tripulantes no precisen prestar sus servicios, dicho período de inactividad será computado como vacaciones-descansos disfrutadas hasta un máximo de 18 días anuales.

F) Período de embarque: en caso de necesidad por la Empresa del reembarque de un tripulante antes de finalizar su período de vacaciones - descansos, sólo podrá exigírsele este reembarque con 10 días de antelación a la terminación del permiso, en cuyo caso los días no disfrutados se acumularán al próximo período de vacaciones – descansos. La Empresa procurará organizar los relevos de tal forma que queden reducidos dichos días a cinco.

Excepcionalmente, existirá la posibilidad de interrumpir las vacaciones fuera de los límites antes mencionados hasta dos veces en el año natural y siempre que el tripulante haya disfrutado, al menos, el 50 por 100 de las vacaciones devengadas, salvo que no existiese ningún otro tripulante de ese grupo profesional; el tripulante percibirá en la nómina correspondiente al mes de la segunda vez una «compensación de embarque» que ascenderá a 100 € brutos.

G) La Empresa podrá efectuar los relevos del personal que haya de disfrutar sus vacaciones-descansos desde 10 días antes a aquel en que le corresponda el devengo de las mismas hasta 10 días después de dicho plazo del devengo. La Empresa procurará organizar los relevos de tal forma que queden reducidos dichos días a cinco.

Artículo número 19.- Licencias

Con independencia del período de vacaciones, todo tripulante podrá solicitar a la Empresa licencias retribuidas por los motivos siguientes:

1. Licencias por motivos de índole familiar.

- Matrimonio: 15 días
- Nacimiento hijos: 10 días
- Fallecimiento: cónyuge, hijos, padres y hermanos: 7 días
- Enfermedad grave: cónyuge, hijos, padres: 7 días

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulable a la de vacaciones, a excepción de la de matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante, el tripulante embarcado, previa comunicación a la Empresa, podrá optar a dicha acumulación en caso de natalidad.

La licencia de matrimonio se solicitará por escrito a la Empresa al menos con dos meses de antelación a la fecha en que se desee disfrutar.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán el Sueldo Base más Antigüedad, siendo a su cargo los gastos de desplazamiento, excepto en caso de fallecimiento y enfermedad grave contempladas en los párrafos anteriores.

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente de su desembarco.

En caso de licencia por enfermedad grave del cónyuge o hijos, ésta podrá prorrogarse por la Empresa en aquellos casos en que las circunstancias así lo aconsejen.

2. Licencias para asistir a cursos o exámenes.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones. El tiempo empleado en dichos cursos será computable a cuenta de las vacaciones. Cuando alguno de los cursos de este apartado se realice por necesidad y orden de la Empresa, la duración del mismo no computará como vacaciones consumidas, pero tampoco generará derecho a las mismas.

La concesión de toda clase de licencias corresponde a la Empresa. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y la Empresa adoptará la resolución sobre la misma dentro de los 30 días siguientes a su solicitud

Artículo número 20.- Excedencias

Excedencia voluntaria:

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

El plazo mínimo para las excedencias será de cuatro meses y el máximo de cinco años, renovable de año en año hasta alcanzar el mencionado máximo.

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

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo por el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitiva en la misma. Si solicitase el reingreso en tiempo y forma, éste se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que no existiese vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguno de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde. El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no haya transcurrido al menos cuatro años de servicio activo en la Empresa desde la finalización de aquella.

Excedencia forzosa:

Se estará a lo establecido por la normativa legal aplicable en cada momento

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo reglamentario, perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

Artículo número 21.- Escalafones

La empresa confeccionará dentro de los dos primeros meses de cada año, el escalafón de su personal fijo por grupos profesionales ordenados por puestos de trabajo y, dentro de éstas, por antigüedad, clasificándose separadamente las distintas especialidades que existan dentro de ellas. En el escalafón se hará constar los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos del interesado.
2. Año de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.

4. Grupo profesional y puesto.

5. Título profesional en caso de que lo posea.

El escalafón figurará a bordo para consulta de cualquier tripulante.

Artículo número 22.- Trabajos correspondientes a grupo profesional o nivel salarial superior

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

Durante esta situación se tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza que ocupa temporalmente durante el tiempo que permanezca en dicha situación.

Las vacaciones y pagas extraordinarias se liquidarán proporcionalmente en su cuantía al tiempo en los cargos desempeñados.

Artículo número 23.- Expectativa de embarque

Se considerará Expectativa de Embarque la situación del tripulante que se halle en su domicilio, u procedente de una situación diferente a la de embarque o Comisión de Servicio y que tenga disfrutadas las vacaciones que le correspondan y las posibles anticipadas, estando disponible y a órdenes de la Empresa.

La Expectativa de Embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «Servicio de Empresa».

Durante la Expectativa de Embarque, el tripulante percibirá el Sueldo Base, Complemento de Destino y Antigüedad del último buque en que estuvo embarcado y disfrutará de las vacaciones a razón de 30 días por año en la proporción que corresponda.

La permanencia en esta situación no será superior a 30 días por período de embarque, transcurridos los cuales, de no embarcar, pasará a la situación de Comisión de Servicio.

Artículo número 24.- 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.

En Comisión de Servicio, los tripulantes devengarán el Sueldo Base, Complemento de Destino, Titulación y Antigüedad que venían disfrutando en su último puesto de trabajo.

Cuando la Comisión de Servicio se realice embarcado, se devengarán vacaciones de Convenio. Cuando se realicen en tierra, se devengarán vacaciones de 30 días por año en la proporción que corresponda. Se considerará asimismo Comisión de Servicio, la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa con su Personal de Flota y las reuniones que, ordenadas por la Empresa al tripulante, mantenga en la misma por razón de su cargo representativo.

Artículo número 25.- Incapacidad temporal

Durante el período de baja por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá las prestaciones fijadas por la Seguridad Social, con las siguientes excepciones:

1. En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, los tripulantes percibirán de la Empresa, a partir del día de la baja y hasta los tres primeros meses, como complemento, la diferencia entre lo que perciben como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 del Salario Base, Complemento de Destino y, en su caso, Antigüedad.

2. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá la cuantía correspondiente según Legislación vigente en base a la cotización en el TC2/5, siempre referido al mes anterior a la baja.

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

Artículo número 26.- Manutención

La empresa aportará la cantidad necesaria para que la alimentación a bordo para los buques provistos de fonda, sea sana, abundante y nutritiva; para ello se establece una pensión alimenticia diaria de 8,79 € que la Empresa entregará al Capitán de cada buque. En el caso de buques que hagan aprovisionamiento en las islas por razones de su tráfico, el importe será de 11,98 €. Quedará excluido de esta pensión el suministro de leche y agua natural.

Los buques de esta Empresa que transporten camioneros, recibirán una pensión alimenticia diaria de 4,38 € por cada uno de ellos. Se formará una Comisión de Tripulantes integrada por el Cocinero, un Titulado y un no Titulado, supervisada por el Capitán. La elección de la Comisión la realizará la tripulación mediante votación, de la que se levantará acta y se entregará al Capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán, según el sistema de gestión implantado en el buque, las de:

- Controlar las propuestas de pedidos, las facturas, y realizar inventario de pesos y calidades.

- Realizar el inventario de la gambuza al finalizar cada mes.

- Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos así como que durante la noche estén surtidos de artículos de primera necesidad. La comida será adaptada a las particularidades del clima.

- Elaboración de los menús.

Todo el personal que acredite encontrarse a régimen por prescripción médica, se le elaborará la comida adecuada a su tratamiento. La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes que efectuarán las comidas, de forma que la cocina conozca con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

Los buques no provistos de fonda se regirán por lo dispuesto en el artículo 27 (Dietas y Gastos de Viaje).

Comidas Especiales:

Se entiende por comidas especiales las que se preparen con motivo de la festividad de Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad entregada por la Empresa estará en función del número de tripulantes que las realicen.

Las cuantías reguladas en este artículo se revalorizarán anualmente conforme al IPC del año anterior.

Artículo número 27.- Dietas y gastos de viaje.

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos efectivamente producidos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencias fuera del domicilio o del buque de enrolamiento. La dieta vendrá integrada por el conjunto de los siguientes conceptos y valores aplicables desde la firma de la revisión del presente convenio:

Desayuno: 2,04 €

Comida: 6,48 €

Cena: 6,48 €

Alojamiento: 28,37 €

En el caso de que por motivos justificados hayan de realizarse gastos superiores, se entregarán a la Empresa los justificantes oportunos para su consideración a efectos de su reembolso.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1. Manutención por día embarcado en buques no provistos de fonda. Se entiende que el tripulante que tiene su residencia, bien en el puerto de origen o destino de los trayectos que cubra el buque donde se encuentre embarcado no percibirá cuantía alguna en concepto de dieta, salvo imposibilidad de realizar alguna de las comidas en su domicilio, percibiéndose exclusivamente en este caso la correspondiente a la misma.

2. Expectativa de embarque fuera de su domicilio.

3. Comisión de Servicio.

4. Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.

La Empresa abonará los gastos de viaje eligiendo el tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo. Quedan excluidos los taxis de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo, así como aviones sin autorización previa de la Empresa.

Para los taxis de largo recorrido, se consideran como tales las distancias superiores a 25 Km. En caso de utilización de estos medios de locomoción, su uso deberá estar justificado por falta de billetes de otro tipo, urgencia de embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante estará obligado a presentar los comprobantes.

Cuando el desembarque sea por voluntad del propio tripulante, correrán a cargo del mismo los gastos de viaje del embarque y desembarque.

En todos los casos, los gastos de viaje que se abonen por la Empresa a los tripulantes, conllevará la obligación por parte de éstos, de enviar a la misma los correspondientes justificantes.

La empresa abonará con la máxima celeridad posible los gastos de viaje que hayan sido debidamente acreditados por el tripulante.

Las cuantías reguladas en este artículo se revalorizarán anualmente a partir del año 2013 conforme a lo previsto en este mismo convenio para la revisión salarial.

Artículo número 28.- Tráficos internacionales

La Empresa podrá concurrir con sus buques a todos los tráficos que sus medios le permitan y sus tripulaciones prestarán servicio, en todo caso, para el desarrollo de dichos tráficos. Cuando la empresa realice viajes internacionales no regulares en los que el buque permanezca más de cinco días sin tocar puerto español el tripulante percibirá la cantidad de 51 € por día.

Artículo número 29.- Habitabilidad

En los buques de nueva construcción así como en los espacios destinados a descanso en tierra de las tripulaciones, se procurará atender las sugerencias e informes que efectúen los representantes de los trabajadores en vista a que reúnan las mayores condiciones de habitabilidad, comodidad, seguridad e higiene para la tripulación. Deberán estar dotados de aire acondicionado en todos los espacios habitables. Será obligación del tripulante conservar dichas condiciones de habitabilidad prestadas por la Empresa.

Artículo número 30.- Servicios recreativos y culturales

La Empresa dotará a todos sus buques de un aparato de Televisión por cámara, siendo de su cuenta todos los gastos de instalación.

Los buques de cabotaje estarán dotados de un aparato de DVD, por buque, a cargo de la Empresa. Todos los discos DVD que se utilicen en ese tipo de buques serán por cuenta de los tripulantes.

Los buques dispondrán de una asignación de 6,5 € anuales por tripulante, de acuerdo con el número de tripulantes que determina el Cuadro Indicador establecido para el buque. La cantidad asignada se empleará en la compra de juegos recreativos y libros para la biblioteca de a bordo, perteneciente al buque y no a los tripulantes. El Capitán comunicará al delegado de los trabajadores de flota la recepción de esa cantidad y disponibilidad de la misma.

Artículo número 31.- Buques en dique

Cuando un buque, durante la estancia en dique, no disponga de las mínimas condiciones higiénicas y sanitarias, la Empresa vendrá obligada a facilitar alojamiento en tierra a todos los tripulantes cuya residencia no sea la del lugar del dique.

Artículo número 32.- Ropa de camarote

Con periodicidad de siete días se proporcionará a todos los tripulantes ropa de camarote consistente en una funda de almohada, dos sábanas, una toalla pequeña y una toalla de baño. El lavado de ropa de cama, toallas y manteles correrá a cargo de la Empresa, así como la provisión a los buques de medios pertinentes para el lavado de la ropa de trabajo (lavadora y plancha). La Empresa irá reponiendo la ropa de camarote a medida que sea necesario, procurando que sea de buena calidad.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a la vivienda o alojamiento provisto por la empresa para el descanso de la tripulación en tierra.

Artículo número 33.- Ropa de trabajo y abrigo

La Empresa proporcionará ropa de trabajo con el anagrama de la Naviera a todo el personal subalterno fijo y con contrato laboral. A la entrega de la misma, el tripulante firmará un recibí con la relación de prendas y el valor de las mismas, siendo deducibles de la liquidación a la finalización del embarque en el caso de que no sean devueltas. Así mismo, se podrá sancionar a todo tripulante cuyo estado de uniformidad no sea el adecuado.

1. Personal subalterno:

Se considera ropa de trabajo la siguiente:

Cubierta: Jersey azul, buzos, guantes de maniobra, trajes y botas de agua, chaquetón, casco y zapatos de seguridad.

Fonda: jersey azul, gorro, chaqueta y pantalón de cocinero, chaquetón de abrigo, chaquetilla y pantalón de camareros, casco y zapatos de seguridad.

Máquinas: jersey azul, buzos, camisetas, camisas y pantalón de trabajo, guantes, chaquetón de abrigo, casco y zapatos de seguridad, botas y traje de agua.

Los plazos de suministro y reposición de éstos serán los siguientes:

Jersey azul: 1 al año.

Camisas de trabajo: 2 al año.

Pantalones de trabajo: 2 al año.

Buzos: 3 al año.

Guantes: 2 al mes.

Chaquetón de abrigo: 1 cada 3 años.

Casco y botas seguridad: cuando se justifique deterioro.

Los plazos de reposición de ropa y uniformes podrán reducirse en caso de roturas o deterioro debido al servicio.

2. Oficiales:

La Empresa compensará a los Oficiales durante el período de embarque con una cantidad de carácter extrasalarial fijada en 48,25 € mensuales o la parte proporcional, resultante del cálculo del coste de los equipos, teniendo en cuenta la duración que se establece en la siguiente tabla:

Jersey azul con pestaña para palas: 1 al año.

Uniforme de verano: 2 al año.

Uniforme de invierno: 1 cada 2 años.

Chaquetón de abrigo: 1 cada 3 años.

Gorra: 1 cada 2 años.

Juego de palas: 2 cada 3 años.

Zapatos de seguridad: 1 cada 2 años.

La cuantía fijada en este artículo se revalorizará anualmente conforme al IPC del año anterior.

Artículo número 34.- Gastos por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un tripulante embarcado, en Comisión de Servicio o internado en una Residencia Hospitalaria, como consecuencia de accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará los gastos de sepelio y traslado al lugar de su residencia oficial hasta el tope de 1.800 €. En el caso de prestar servicios en una línea de carácter internacional que conecte puertos no nacionales, tanto en la salida como en la llegada, se abonarán todos los gastos específicos de traslado a su residencia oficial.

Artículo número 35.- Familiares y acompañantes

En el marco del estricto cumplimiento de la legislación aplicable y de lo dispuesto, en su caso, por el Manual de Gestión de la Seguridad del buque, todo el personal de flota puede solicitar de la Empresa, directamente o a través del Capitán, ser acompañados por la esposa/o o pareja de hecho legamente constituida e hijo/s mientras se encuentre embarcado.

La empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SOLAS. En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (garantías, técnicos, etc.) que por necesidades de la empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrole, el acompañante deberá poseer una póliza de seguro, que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentre en situación de embarque, además de:

- Libro de familia y documento nacional de identidad o pasaporte válido de las personas a embarcar.

- Autorización en el caso de embarque de menores de edad o incapacitados, de los padres o persona responsable del menor o del incapacitado, en el que figuren nombre, apellidos y fecha de nacimiento y, en su caso, el documento nacional de identidad o pasaporte.

- Póliza de seguro vigente que cubra los riesgos de muerte o accidente con ocasión del viaje o viajes marítimos para los que se despache el buque.

- Certificado médico actualizado (validez un año).

No podrán ser enrolados familiares aquejados de cualquier enfermedad, que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El Capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque en el que siempre dará preferencia, dentro del

año, al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo período. Igualmente, y en el supuesto de que, cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a los seis meses.

Se exigirá un orden a las peticiones de embarque y se limitará el periodo de permanencia a bordo según la temporada.

Los tripulantes, previa autorización del capitán, podrán disponer de los camarotes de tripulación disponibles que reúnan las condiciones más adecuadas de habitabilidad. En ningún caso se podrá ocupar camarotes y/o butacas destinadas al pasaje.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extra del departamento de fonda. Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompañe. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque, y no alterará en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos del buque ni del pasaje.

Las peticiones para los familiares acompañantes las

resolverá la Dirección de la Empresa, dentro de los cinco primeros días hábiles siguientes a la petición, considerando el sábado como día hábil.

Artículo número 36.- Seguro colectivo de accidente

La empresa tendrá concertada con una entidad aseguradora, una póliza de Seguro Colectivo de Accidente a favor de su personal de Flota, tanto fijo como eventual, cuyas primas serán a cargo de la Empresa y con los capitales asegurados siguientes:

- Muerte por accidente laboral: 15.025,30 €
- Muerte por accidente no laboral: 15.025,30 €
- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 18.030,36 €
- Invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral: 18.030,36 €
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral: 18.030,36 €
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente no laboral: 18.030,36 €

Dicha póliza cubrirá todo el período que el personal afecto esté en activo en la Empresa.

Artículo número 37.- Nacimiento de hijos

Al nacimiento de un hijo/a, la Empresa abonará la cantidad de 105 €. Dicha prestación se abonará al personal contrato en vigor con más de dos años de antigüedad.

Artículo número 38.- Ayuda por hijos

Se establece una ayuda para el cuidado de los hijos hasta los tres años inclusive en la cuantía de 180 euros anuales para cada uno de los hijos de los trabajadores con más de un año de antigüedad. Esta cantidad será abonada en una sola vez en el mes de agosto.

El cómputo se realizará desde el mes agosto del año siguiente al que el hijo del tripulante cumpla un año de edad y hasta el mes de agosto del año en que cumpla los tres años de edad.

Para el percibo de esta ayuda será necesaria la presentación del Libro de Familia o cualquier otro documento oficial acreditativo.

Artículo número 39.- Identificación de los tripulantes

Todos los tripulantes de la Empresa llevarán en la solapa izquierda una Tarjeta Identificativa con fotografía, nombre y cargo que ocupa a bordo en ese momento. Será constitutivo de falta no llevarla o no querer identificarse ante cualquier pasajero o superior que lo requiera.

Artículo número 40.- Cursos de formación

Los tripulantes deberán realizar los cursos de formación que a propuesta de la empresa y con cargo a ella, sean necesarios para el mejor desempeño de su actividad. En los cursos de formación cuya participación sea voluntaria y cuya inscripción sea gestionada directamente por la empresa, el tiempo invertido durante los mismos y en los desplazamientos no será considerado tiempo de trabajo.

Dentro del marco de los planes de carrera profesional que puedan establecerse y de la Escuela de Formación Balearia, se creará un sistema de formación certificada que fomente la formación.

Artículo número 41.- Alumnos

La Compañía, a través de los Mandos, propiciará que los alumnos que realizan las prácticas en sus buques adquieran toda la formación relativa a la especialidad que estos hayan escogido. En todos los casos los alumnos percibirán el Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo número 42.- Actividad sindical

1. Dadas las peculiaridades de la actividad marítima, se acuerda articular la representación de los trabajadores a través del Comité de Empresa de Flota, con las facultades, competencias y garantías que la Ley establece. Los miembros del Comité de Empresa de Flota serán elegidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

2. El Comité de Empresa de Flota tendrá las siguientes competencias:

a) Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio Laboral en vigor en la Empresa.

b) Al menos trimestralmente, ser informados sobre la evolución general del Sector Económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

c) Recibir la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

d) Al menos anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

e) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, emitir informe sobre las siguientes cuestiones:

1. Reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional.

2. Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

f) Conocer el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa

y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

g) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, sobre supuestos de despido.

h) Al menos trimestralmente, conocer en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad.

i) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimientos de las normas vigentes en materia Laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y de capacitación de la Empresa.

3. Las políticas de R.S.C. y su aplicación, así como las actividades de la Fundación y la Escuela de Empresa de Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. en concordancia con los principios recogidos en el Código de Conducta y Ética Empresarial.

j) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares. En este sentido, y en el ámbito de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa integradas en la compañía, los órganos de representación social participarán en las estructuras generadas a este respecto de forma estable y continuada, de forma especial en las políticas de igualdad y conciliación, así como en el Fondo Social generado conforme a la D.A Cuarta de este convenio.

k) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa, y, en particular, dentro del marco establecido para el Fondo de Excelencia Flexible recogido en este convenio, dentro de la Comisión Técnica que se constituirá ad hoc.

l) Aquellas otras que se asignen en este Convenio.

3. El Comité de Empresa de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección General de la Empresa como mínimo una vez cada tres meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa la información sobre los puntos a tratar propuestos por esta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe. En aras de una mejor operatividad de dichas reuniones, cuando se estime necesario, las mismas se celebrarán en una comisión reducida que integrará proporcionalmente los integrantes del comité de flota, así como los miembros que la Dirección de la Empresa estime necesarios por su parte.

4. Los miembros del Comité de Empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados b), d) y e) del punto 2 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carecer reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoran al Comité.

Artículo número 43.- Garantía de los representantes del Personal

1. Ningún representante de personal 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 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.

2. 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.

3. No podrán ser transbordados contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su labor de representación. En el caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un Delegado de los Tripulantes a aquel en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un período de tiempo superior a 15 días, excepcionalmente, la Empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es Delegado a la primera oportunidad.

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

5. 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 desarrollo 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.

6. Cuando la actuación de los representantes de personal sea realizada fuera del Centro de Trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque, y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral o Judicial previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

7. Sin superar el número total de horas de crédito horario del conjunto de los miembros del Comité, podrán acordar su acumulación como máximo en uno de sus miembros por cada sección sindical, notificándolo con la mayor antelación posible a la Empresa.

8. Los miembros del Comité de Empresa de Flota dispondrán de una reserva de 40 horas laborables retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad, y con preaviso oportuno al Capitán, en tanto la composición de dicho Comité no supere los 13 delegados, en cuyo caso dispondrán de las legamente determinadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes casos:

a) Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinadoras y, en general, a cualquier clase de reuniones que fueran convocadas por su Sindicato.

b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se les convoque.

c) Actos de gestión que deben realizarse por encargo de su Sindicato, o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán además utilizar a su cargo, las horas necesarias.

Para la utilización del crédito sindical, los miembros del Comité de Empresa de Flota darán oportuno preaviso al Capitán.

Las horas sindicales se aplicarán siguiendo criterios de racionalidad que minimicen el impacto económico y operativo de la empresa.

Artículo número 44.- Derechos y funciones de los miembros del comité de empresa de flota

Además de las funciones y garantías anteriormente expuestas los miembros del Comité de Empresa de Flota tendrán las siguientes:

Funciones:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a la jornada, vacaciones y horas extraordinarias.

2. Integrarse en las Comisiones sobre manutención a bordo, Seguridad e Higiene, y Prevención de Riesgos Laborales.

3. Integrarse en los comités de participación de la Dirección, entre los que se encuentran el Comité del Código de Conducta y Ética Empresarial, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa y Fundación, y en el órgano respectivo de la Escuela de Formación Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A.

Derechos:

1. Convocar la Asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite el 20% de la Tripulación.

2. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el desarrollo de sus funciones de representación y sindical, si fuera necesario previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales. Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la Empresa, las que sean de carácter sindical correrán a cargo de los Tripulantes.

Artículo número 45.- Excedencia por motivos sindicales

Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos Tripulantes que fueran designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier Sindicato legalmente establecido.

Esta excedencia se concederá a todo Tripulante cualquiera que fuera su antigüedad en la Empresa por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de la antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Artículo número 46.- Derecho de asamblea

Los Tripulantes podrán ejercer su derecho de Asamblea previo aviso con 48 horas de antelación al Capitán del buque y con fijación de horario de comienzo y finalización de la misma.

Podrá ser convocada la Asamblea por los miembros del Comité de Empresa de Flota o por un 20% de la plantilla. 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 garantizado el servicio normal del buque.

Los miembros del Comité de Empresa de Flota, serán los responsables de su normal desarrollo.

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

Artículo número 47.- Acceso al buque de representantes Sindicales

Durante la estancia del buque en el puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque en caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de Guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones, incluyendo la asistencia a las asambleas legalmente convocadas, y siempre que ello no obstaculice el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y así mismo, la Empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo.

Artículo número 48.- Clasificación de las faltas

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a diversos elementos como el grado de voluntariedad, la reincidencia 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 justificable, 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 esporádica falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales y servicios comunes.

e) No llevar la Tarjeta Identificativa cuando se está de servicio.

2. Son faltas graves:

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

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

c) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en un período de 60 días.

d) Originar frecuentes riñas y pendencias a bordo.

e) La trasgresión grave de las normas en materia de riesgos laborales.

3. Son faltas muy graves:

a) 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) El incumplimiento injustificado de la orden de embarque en la fecha señalada por la Empresa sin justificación suficiente o, sin comunicar la causa, aún justificada, con la debida antelación.

c) Quedarse en tierra injustificadamente al salir el buque a la mar.

d) 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 de Departamento o, en su ausencia, al inmediato responsable.

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

f) La embriaguez o ingestión de cualquier tipo de sustancia estupefaciente a bordo, de acuerdo con el procedimiento aplicable del Código de Gestión de la Seguridad del buque.

g) Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la Empresa.

h) La simulación de accidente o enfermedad.

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

j) La reiteración de faltas graves dentro de un período de 180 días.

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

l) El abandono injustificado del servicio.

m) El incumplimiento muy grave de normas de prevención de riesgos que afecte a la integridad física de las personas y de la seguridad de las instalaciones, equipos o dependencias.

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

5. Las acciones u omisiones que vulneren lo previsto en el Código de Conducta y Ética empresarial de la Compañía tendrán la calificación de falta leve, grave o muy grave conforme a la naturaleza de los hechos.

Artículo número 49.- 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 dos 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 profesional 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 profesional por un período de hasta dos años.

c) Despido.

Artículo número 50.- Clasificación profesional.

A los efectos de este Convenio, el personal de flota quedará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales que a continuación se enumeran. La presente relación es meramente enunciativa, sin que deban ser cubiertas si la organización del trabajo no lo requiriere o las necesidades no lo exigiesen.

· Grupo I.- Capitán / Jefe de Máquinas

Capitán es el que, en posesión del título suficiente, es designado por la compañía para ejercer las funciones de confianza del mando del buque. Es el máximo responsable de la observancia de todo lo establecido en la legislación vigente en cada momento referente a su cargo, y, en especial, todo lo establecido en el Manual de Gestión adoptado

por la compañía así como del cumplimiento de las directrices y órdenes dimanadas de la Dirección de la misma.

Jefe de Máquinas es el que, en posesión de título suficiente, es designado por la compañía para desempeñar el cargo de Jefe de Máquinas, asumiendo la jefatura de máquinas del buque y responsabilizándose del buen funcionamiento integral del equipo propulsor del mismo y de todos aquellos elementos y procedimientos conexos al correcto funcionamiento y mantenimiento del mismo. Es el máximo responsable de la observancia de todo lo establecido en la legislación vigente en cada momento referente a su cargo, y, en especial, todo lo prevenido en el Manual de Gestión adoptado por la compañía así como del cumplimiento de las directrices y órdenes dimanadas de la Dirección de la misma y del Capitán en el ámbito que le es propio.

Su retribución básica y complementos vienen determinados en el Nivel retributivo I del Anexo I y II de este Convenio.

· Grupo II.- Oficialidad

Comprende las posiciones de Oficial Primero de Puente, Oficial Segundo de Puente, Oficial Tercero de Puente, Oficial Primero de Máquinas, Oficial Segundo de Máquinas, Oficial Tercero de Máquinas y Oficial Electrónico.

En este Grupo se integrarán los tripulantes con rango de Oficial, que, con la titulación requerida al efecto, desempeñan como responsable directo de ellas, todas las funciones y obligaciones establecidas para su cargo, en especial las determinadas por la legislación vigente, Manual de Gestión de la Seguridad del buque, así como las establecidas por orden superior proveniente del mando del buque y/o de la Dirección de la compañía.

Sus retribuciones básicas y complementos vienen determinados en los Niveles retributivos II, III, y IV del Anexo I y II de este Convenio.

· Grupo III.- Maestranza

Comprende las posiciones de Contramaestre, Calderetero, Cocinero, Jefe de Cabina y Director de Hotel.

En este Grupo se integran los tripulantes que, en posesión de la formación reglamentaria necesaria para su enrole en cada tipo de buque conforme a la legislación vigente en cada momento, desempeñan funciones de mando inmediato, con arreglo a las instrucciones recibidas de Capitán, Jefe de Máquinas y Oficiales según área funcional, sobre los tripulantes integrantes, en cada caso, de marinería de puente y máquina, así como de servicios a bordo. Bajo las indicaciones mencionadas y dentro de lo dispuesto en el Manual de Gestión de la Seguridad del buque para su cargo, organizan y distribuyen toda clase de tareas que se originan a bordo y propias de su área, repartiendo dichas tareas y supervisando directamente el pronto y adecuado cumplimiento de las órdenes emitidas a los subalternos y auxiliares que de ellos dependan, observándose igualmente lo dispuesto en el Cuadro de Organización de trabajo a bordo del mismo.

Sus retribuciones básicas y complementos vienen determinadas en el Nivel retributivo V del Anexo I y II de este Convenio.

· Grupo IV.- Subalternos de Puente y de Máquinas Preferentes

Comprende las posiciones de Marinero Preferente y Engrasador Preferente.

En este Grupo se integran los tripulantes que, en posesión de la formación reglamentaria necesaria para su enrole en cada tipo de buque conforme a la legislación vigente en cada momento, desempeñan las tareas propias de su cargo en el área funcional respectiva, Puente o Máquinas, ejecutando las órdenes de sus superiores, así como cumpliendo con las obligaciones específicas contempladas en el Manual de la Gestión de la Seguridad del buque, las legalmente previstas y las directrices y/o órdenes emitidas por la Dirección de la compañía.

En este Grupo se integrarán exclusivamente los tripulantes de confianza de la Dirección de la compañía que, además de los requerimientos manifestados anteriormente, realicen, por su experiencia contrastada dentro de la compañía y buque/tráfico al que se adscriben, así como por su formación, funciones de apoyo directo al responsable inmediato en materia de seguridad del buque así como aquellas funciones que garanticen los servicios propios del mismo y de la navegación.

A este respecto, la compañía vendrá obligada a asegurar un número de tripulantes enrolados de la flota, correspondiente a este Grupo exclusivamente, en un número no inferior al 50% de los indicados para la categoría correspondiente en el Cuadro indicador medio de la Resolución de Tripulación Mínima emitida por la Autoridad competente. En el caso de quedar vacante una plaza, será cubierta por un tripulante de los integrados en el Grupo V, atendiendo a criterios de nivel de desempeño, formación y experiencia.

Sus retribuciones básicas y complementos vienen determinados en el Nivel retributivo VI del Anexo I y II de este Convenio

· Grupo V.- Subalternos de Puente y de Máquinas

Comprende las posiciones de Marinero y Engrasador.

En este Grupo se integran los tripulantes que, en posesión de la formación reglamentaria necesaria para su enrole en cada tipo de buque conforme a la legislación vigente en cada momento, desempeñan las tareas propias de su cargo en el área funcional respectiva, Puente o Máquinas, ejecutando las órdenes de sus superiores, así como cumpliendo con las obligaciones específicas contempladas en el Manual de la Gestión de la Seguridad del buque, las legalmente previstas y las directrices y/o órdenes emitidas por la Dirección de la compañía, y no estén comprendidos en las especificaciones de experiencia, formación y funciones de apoyo directo contenidas para el Grupo IV.

Sus retribuciones básicas y complementos vienen determinados en el Nivel retributivo VII del Anexo I y II de este Convenio.

· Grupo VI.- Subalternos de servicios a bordo Preferentes

Comprende las posiciones de Auxiliar de navegación Preferente, Camarero/a Preferente, Azafato/a Preferente, Marmitón Preferente y Limpiador/a Preferente.

En este Grupo se integran los tripulantes que, en posesión de la formación reglamentaria necesaria para su enrole en cada tipo de buque conforme a la legislación vigente en cada momento, desempeñan las tareas propias de su cargo dentro del área funcional propia del mismo, en especial la de atención al pasaje, limpieza y orden en los espacios comunes, ejecutando las órdenes de sus superiores, así como cumpliendo con las obligaciones específicas contempladas en el Manual de la Gestión de la Seguridad del buque, las legalmente previstas y las directrices y/o órdenes emitidas por la Dirección de la compañía.

En este Grupo se integrarán exclusivamente los tripulantes de confianza de la Dirección de la compañía que, además de los requerimientos manifestados anteriormente, realicen, por su experiencia contrastada dentro de la compañía y buque/tráfico al que se adscriben, así como por su formación, funciones de apoyo directo al responsable inmediato en materia de seguridad del buque así como aquellas funciones que garanticen los servicios propios del mismo y de la navegación.

A este respecto, la compañía vendrá obligada a asegurar un número de tripulantes enrolados de la flota, correspondiente a este Grupo exclusivamente, en un número no inferior al 50% de los indicados para la categoría correspondiente en el Cuadro indicador medio de la Resolución de Tripulación Mínima emitida por la Autoridad competente. En el caso de quedar vacante una plaza, será cubierta por un tripulante de los integrados en el Grupo VII, atendiendo a criterios de nivel de desempeño, formación y experiencia.

Sus retribuciones básicas y complementos vienen determinados en el Nivel retributivo VIII del Anexo I y II de este Convenio.

Grupo VII.- Subalternos de servicios a bordo.

Comprende las posiciones de Auxiliar de navegación, Camarero/a, Azafato/a, Marmitón y Limpiador/a.

En este Grupo se integran los tripulantes que, en posesión de la formación reglamentaria necesaria para su enrole

en cada tipo de buque conforme a la legislación vigente en cada momento, desempeñan las tareas propias de su cargo dentro del área funcional propia del mismo, en especial la de atención al pasaje, limpieza y orden en los espacios comunes, ejecutando las órdenes de sus superiores, así como cumpliendo con las obligaciones específicas contempladas en el Manual de la Gestión de la Seguridad del Buque, las legalmente previstas y las directrices y/o órdenes emitidas por la Dirección de la compañía y no estén comprendidos en las especificaciones de experiencia, formación y funciones de apoyo directo contenidas para el Grupo VI.

Sus retribuciones básicas y complementos vienen determinados en el Nivel retributivo IX del Anexo I y II de este Convenio.

A los efectos de movilidad funcional y polivalencia, sin menoscabo de la dignidad profesional y sin perjuicio de la formación y promoción profesional del tripulante, las posiciones contempladas en los Grupos de subalternos serán equivalentes.

Para la promoción profesional de un tripulante adscrito a los Grupos profesionales de Subalternos al correspondiente a los Grupos profesionales de Subalternos Preferentes será requisito necesario que se produzca una vacante en éstos últimos y se atenderá para la misma a criterios de experiencia contrastada del tripulante y nivel de desempeño.

El sistema de promoción profesional que se establezca en la empresa deberá basarse en criterios de nivel de desempeño, formación, experiencia e implicación.

Artículo número 51.- Comité de Flota de Seguridad y Salud

A) Con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de PRL quedará constituido un Comité de Flota de Flota de Seguridad y Salud.

B) La composición del mismo será paritaria, estando formada por tres 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 periódicamente o a instancias del Servicio de Prevención mediante comunicación escrita al Presidente y copia a la empresa. Su funcionamiento será paritario.

Artículo número 52.- Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias que resulten aplicables. En todo caso, la supletoriedad sólo regirá por conglobamiento y teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias. Ambas partes declaran que las condiciones recogidas en este Convenio, valoradas en su conjunto, mejoran las condiciones establecidas en la derogada Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Disposición adicional primera

Política social de estabilidad de empleo: bajo los principios de eficiencia y productividad establecidos en el vigente convenio y en aras de la mejora profesional y estabilidad de las plantillas, en tanto y en cuanto el marco de prestaciones y contraprestaciones establecido en este convenio no se vea alterado, la Empresa se compromete a la conversión de contratación temporal en indefinida bajo los criterios técnicos de experiencia, formación y nivel de desempeño en distintos buques de la compañía y líneas.

La compañía Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. bajo la validez íntegra del presente convenio, condición sustancial para el cumplimiento de esta obligación, se compromete a mantener un número de contratos indefinidos en una cantidad no inferior al 70% de las tripulaciones reseñadas en las Resoluciones de Tripulación Mínima en su grado medio de pasaje de los buques afectos a este convenio, verificándose anualmente el cumplimiento de dicho porcentaje.

La compañía, bajo la misma premisa, adquiere el compromiso de proceder a la contratación indefinida de los tripulantes que, a la firma del presente convenio, hayan acumulado a la fecha de dicha firma unos servicios embarcados en navegación efectiva en la compañía Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A., de al menos dos años y medio, procediéndose a dicha contratación indefinida en tanto y en cuanto existan plazas efectivas suficientes para la categoría del tripulante.

Disposición adicional segunda

Dentro del marco regulador y sistema retributivo adoptado en este convenio, así como en el marco del equilibrio de prestaciones y contraprestaciones establecido en el mismo, la compañía Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. se obliga al abanderamiento de sus nuevas construcciones y adquisiciones así como el retorno paulatino de otros pabellones a la bandera española que cubran líneas de cabotaje nacional en cada momento, marcándose como calendario para el mismo el cambio de dos buques, uno de tipo convencional y otro del tipo fast ferry por año desde la firma del presente convenio, produciéndose el primer reabanderamiento a pabellón español de un ferry convencional antes de final de 2.012.

Disposición adicional tercera

Considerando los valores y principios recogidos en el Código de Conducta y Ética Empresarial de la empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. y en aras de la conclusión del proceso de implementación del Plan de Igualdad dentro de la compañía y conforme a lo previsto legalmente, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a impulsar las acciones necesarias para su conclusión con la participación de los órganos de representación social integrados en las estructuras impulsadas por este Convenio. Bajo los mismos principios y valores se promoverán políticas de integración y normalización de personas con minusvalía.

Disposición adicional cuarta

Dentro del marco actual socio económico en que se firma el presente convenio, tanto la representación social de los trabajadores como la Dirección de la empresa, acuerdan la creación de un Fondo Social, cuyo destino y forma de reparto se comprometen a determinar en comisión creada ad hoc y que se generará durante la vigencia de aquél de la siguiente forma:

Para el año 2013 se destinará una cantidad extraída al aplicar a la masa salarial abonada durante el ejercicio fiscal anterior a los tripulantes en alta a 31 de octubre de dicho ejercicio con al menos un año de servicios continuados en la misma, compuesta por las retribuciones correspondientes a salario base y complementos fijados en la tabla salarial del Anexo I de este convenio, un índice porcentual del 0,5%.

Para el año 2014 se incrementará dicho índice con un 0,4% más, aplicándose a la masa anteriormente definida un índice porcentual total del 0,9%.

Para el año 2015 se incrementará el anterior índice con un 0,4% más, aplicándose a la masa anteriormente definida un índice porcentual total del 1,3%.

Para el resto de años de vigencia del convenio, se mantendrá el índice porcentual del 1,3%.

Disposición adicional quinta

Vencido el actual convenio en fecha 31 de diciembre de 2022, y en relación exclusivamente al Fondo de Excelencia Flexible recogido en el artículo 9 del mismo, se consolidará la mitad del porcentaje aplicado en el último año de vigencia, esto es acumulado en el período de vigencia) como porcentaje mínimo a aplicar en el futuro sistema retributivo variable de la Empresa.

Disposición final

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité de Flota, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Convenio Colectivo del Personal de Flota de la empresa Balearia Eurolíneas Marítimas, S.A. (Baleària) TABLAS AÑO 2012 —

ANEXO I

TABLA 1: Estructura salarial mensual básica según niveles €

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	POSICIONES	SAL BASE MES	PAGAS EXTRAS
GRUPO I	NIVEL I	CAPITÁN/JEFE MÁQUINAS	2.162,99	2.162,99
GRUPO II	NIVEL II	OFICIALES 1º PTE Y MÁQUINAS	1.534,67	1.534,67
	NIVEL III	OFICIALES 2º PTE Y MÁQUINAS	1.427,13	1.427,13
	NIVEL IV	OFICIALES 3º PTE Y MAQUINAS/ ELECTRÓNICO	1.338,08	1.338,08
GRUPO III	NIVEL V	CONTRAMAESTRE/CALDERETA/COCINERO/JEFE CABINA/DIRECTOR HOTEL	1.147,52	1.147,52
GRUPO IV	NIVEL VI	MARINERO, ENGRASADOR PREFERENTES	986,24	986,24
GRUPO V	NIVEL VII	MARINERO, ENGRASADOR	650,00	650,00
GRUPO VI	NIVEL VIII	AUXILIAR NAVEGACIÓN, CAMARERO, AZAFATA, MARMITÓN, LIMPIADOR PREFERENTES	689,12	689,12
GRUPO VII	NIVEL IX	AUXILIAR NAVEGACIÓN, CAMARERO, AZAFATA, MARMITÓN, LIMPIADOR	650,00	650,00

ANEXO II

TABLA 2: Complemento de destino mensual art. 8 según niveles €

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	POSICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
GRUPO I	NIVEL I	CAPITÁN/JEFE MÁQUINAS	800,45	791,47	782,75
GRUPO II	NIVEL II	OFICIALES 1º PTE Y MÁQUINAS	688,40	679,40	670,71
	NIVEL III	OFICIALES 2º PTE Y MÁQUINAS	576,23	567,52	567,52
	NIVEL IV	OFICIALES 3º PTE Y MAQUINAS/ ELECTRÓNICO	567,52	567,52	567,52
GRUPO III	NIVEL V	CONTRAMAESTRE/CALDERETA/COCINERO/JEFE CABINA/ DIRECTOR HOTEL	534,53	524,47	512,79
GRUPO IV	NIVEL VI	MARINERO, ENGRASADOR PREFERENTES	475,28	475,28	475,28
GRUPO V	NIVEL VII	MARINERO, ENGRASADOR	300,00	300,00	300,00
GRUPO VI	NIVEL VIII	AUXILIAR NAVEGACIÓN, CAMARERO, AZAFATA, MARMITÓN, LIMPIADOR PREFERENTES	475,28	475,28	475,28
GRUPO VII	NIVEL IX	AUXILIAR NAVEGACIÓN, CAMARERO, AZAFATA, MARMITÓN, LIMPIADOR	250,00	250,00	250,00

TABLA 3: Plus de mando mensual según destino art. 8 €

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	POSICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
GRUPO I	NIVEL I	CAPITÁN/JEFE MÁQUINAS	789,78	325,99	154,53

TABLA 4: Complemento Titulación según destino art. 8 €

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	POSICIONES	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
GRUPO I	NIVEL I	CAPITÁN/JEFE MÁQUINAS	601,64	601,64	601,64
GRUPO II	NIVEL II	OFICIALES 1º PTE Y MAQUINAS	601,64	601.64	601,64
	NIVEL III	OFICIALES 2º PTE Y MAQUINAS	465,10	465,10	465,10
	NIVEL IV	OFICIALES 3º PTE Y MAQUINAS/ ELECTRÓNICO	465,10	465,10	465,10

Uniformidad Oficiales: 48,25 €

ANEXO III

IMPORTES MANUTENCIÓN Y DIETAS 2012

MANUTENCIÓN (art. 26)

8,79 €

MANUTENCIÓN ISLAS (art. 26)

11,98 €

MANUTENCIÓN CAMIONEROS (art. 26)

4,38 €

DIETAS Y MANUTENCIÓN BUQUES NO PROVISTOS DE FONDA € (art. 27)

Desayuno: 2,04

Comida: 6,48

Cena: 6,48

Alojamiento: 28,37

1223810

ANUNCIO

SECCIÓN SANCIONES

RAMÓN ROCAMORA JOVER, Director Territorial de Educación, Formación y Trabajo de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, en Alicante.

HAGO SABER: Que por esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, se han dictado Resoluciones en los siguientes expedientes de sanciones, instruidos en virtud de Actas de Infracción levantadas por la Inspección Provincial de Trabajo de Alicante, contra las Empresas que a continuación se relacionan:

Nº EXP.	EMPRESA	DOMICILIO	LOCALIDAD
398/12	ATRACCIONES ANJO, S.L.	C/ COIMBRA, 7	ELDA
409/12	ASOCIACION ADMINISTRADORES DE FINCAS ALICANTE.	C/ MAESTRO LUIS TORREGROSA 1, PISO 6º C	ALICANTE
451/12	COMERCIAL MO-SOL, S.L.	PTDA. ALGOROS, POLIG. 2-151.	ELCHE
454/12	SERVINTE GAREY, S.L.	VIA EMILIO ORTUÑO 16, PTA. 22. APTDO. CORREOS 478	BENIDORM
455/12	SPEKA, SANDRA.	AV. EUROPA, 223	SAN FULGENCIO
456/12	SPEKA, SANDRA.	AV. EUROPA, 223	SAN FULGENCIO
458/12	EQUIZONE, S.L.	C/ SEVERO OCHOA 46, BLOQ. 10, PISO 1º IZQ.	ELCHE
511/12	BERENGUER ABAD, JORGE JESUS.	C/ HAYGON, 15	SAN VICENTE DEL RASPEIG
512/12	MEDBUSINESS 2010, S.L.	C/ LAVATORIO 18, 4º PTA. D.	ORIHUELA
523/12	FRANQUIPLUS, S.L.	C/ SANTA MARIA DE LA CABEZA, 4	CREVILLENTE
524/12	DECOPINTORES ALICANTE, S.A.	C/ JUAN ESPUCHE, 34.	ELCHE
525/12	KOLAU BAGS, S.L.	C/ MAESTRO JOSE MARIA FERRERO, 5.	PETRER
528/12	HABITAT DESARROLLO Y OBRAS, S.L.	C/ SAN MIGUEL, URB. FLORIDA 1ª, PTA. 68.	L'ALFAS DEL PI
529/12	MOLINA TRIVIÑO, EDUARDO	C/ FRAY PEDRO BALAGUER, 44	ELCHE
532/12	SABOR TURCO, S.L.U.	C/ ALFONSO XII Nº 23, BAJO.	NOVELDA
551/12	ROC CONSTRUCCION OBRA, S.L.	PTDA. MARJAL, 13	ORBA
555/12	PROMUA CAUDETE, S.L.	C/ SAN PASCUAL, 3.	CAUDETE
573/12	VERALAUS, S.L.	PLAZA RUPERTO CHAPI 1, PISO BAJO.	ALICANTE
576/12	COM. PROP. MARINES DE RACONS-DEVESES LES MARQUES	PTDA. DEVESES-C.T. LES MARQUES	DENIA
577/12	GUILABERT-CARRASCO CONSTRUCCIONES, S.L.	PARQ. IND. C/ MARTIN I SOLER, 19.	ELCHE
598/12	ALUVILA, S.L.	C/ JUAN RAMON JIMENEZ, 4.	LA VILA JOIOSA
609/12	VOAR INVERSIONES, S.L.	POLIG. DEL BOSCH, 3.	CREVILLENTE
610/12	CONSTRUCCIONES STONE ART, S.L.	C/ ANIMES, 8.	ELCHE
611/12	AVINYO INTER INVEST, S.L.	URB. ALTEA HILLS, 52.	ALTEA
612/12	INMO Y CONSTRUCCION COSTABLANCA, S.L.	URB. ALTEA HILLS, 52.	ALTEA
614/12	TERRENOS Y ACTUACIONES EN LOCALES Y OBRAS,S.R.L.	AV. PAIS VALENCIA 41, PISO 1, ESC. B, PTA. B.	L'ALFAS DEL PI

Habiendo resultado infructuosas cuantas gestiones se han realizado para llevar a cabo las respectivas notificaciones, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 115 de la Ley 4/99 de modificación de la Ley 30/92 de 26 de noviembre, se lleva a cabo la notificación por medio del presente EDICTO, advirtiendo a los interesados que las citadas Resoluciones están a disposición de los mismos en este Organismo, donde podrán ser recogidas en horas de oficina, y en el plazo de UN MES, contado a partir del siguiente al de la inserción del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, podrán interponer el correspondiente RECURSO DE ALZADA ante esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo o ante la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social (C/ Navarro Reverter, 2-. 46004 VALENCIA), y ello sin perjuicio de que puedan ejercer cualquier otro que estimen conveniente.

Quedan igualmente advertidos que de no presentar el Recurso de Alzada en tiempo y forma, deberán abonar el importe de la sanción en las cuentas corrientes de las Entidades Bancarias indicadas, ya que en caso contrario se procederá a su cobro por la vía de APREMIO con el recargo del 20 %.

Alicante, 5 de Diciembre de 2012.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO.

Fdo.: RAMON ROCAMORA JOVER.

ENTIDADES BANCARIAS.-

Bankia, Ruralcaja CRM, Cajamar, Banco de Valencia, Banco de Santander, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, La Caixa, Sabadell-CAM, IberCaja, CatalunyaCaixa.

1223824

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANIDAD

EDICTO

Por no haber sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación que se relaciona a continuación, se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de lo dispuesto en el Artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/1992 de 26 de noviembre, B.O.E. 27.11.1992).

Se advierte que de acuerdo con el contenido del Artículo 20.6 del Real Decreto 1398/1993 (BOE 04.08.1993), la publicación de este Edicto interrumpe el plazo de tramitación del procedimiento.