

6074 *RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2000, de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se efectúa la composición de la Mesa de Contratación en el ámbito de dicha entidad.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 82 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Pública, desarrollada por el artículo 22 del Real Decreto 390/1996, de 1 de marzo, de desarrollo parcial de la misma, así como en aplicación de los artículos 23 a 25 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

Esta Dirección General resuelve:

Primero. *Composición de la Mesa de Contratación en el ámbito central.*—La Mesa de Contratación del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el ámbito central estará constituida por los siguientes miembros:

1. Presidente: El Subdirector general de Gestión Económica y Presupuestaria. En caso de vacante, ausencia, enfermedad y otra causa legal será sustituido por un funcionario, con nivel orgánico 28 o superior, adscrito a la señalada Subdirección General.

2. Vocales:

a) El Interventor Delegado del Instituto Nacional de la Seguridad Social, o Interventor que le sustituya.

b) El Jefe de la Asesoría Jurídica Central o un Letrado de la Administración de la Seguridad Social, adscrito a dicha Asesoría, que le sustituya o designe.

c) Un funcionario con nivel orgánico 26 o superior de la Secretaría General.

d) Un funcionario con nivel orgánico 26 o superior por cada una de las restantes Subdirecciones Generales.

3. Secretario: El Jefe de Servicio que tenga encomendada la gestión de la contratación administrativa en la Subdirección General de Gestión Económica y Presupuestaria y, a falta de éste, el funcionario designado al efecto por el Presidente, de entre los destinados en la mencionada Subdirección General.

Todos los miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del Secretario, que actuará con voz pero sin voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de los contratos a celebrar, podrán proponerse cuantos asesores técnicos se consideren necesarios. Dichos asesores no tendrán la condición de miembros de la Mesa de Contratación.

Segundo. *Composición de la Mesa de Contratación en el ámbito provincial.*—La Mesa de Contratación, en el ámbito provincial, tendrá la siguiente composición:

1. Presidente: El Secretario provincial. En caso de vacante, ausencia u otra causa legal será sustituido por otro funcionario adscrito a la Secretaría Provincial, con categoría igual o superior a Jefe de Sección; a falta de éste, el Secretario provincial será sustituido por el miembro del órgano colegiado de mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, de entre sus componentes.

En ningún caso, la presidencia podrá ser asumida por el Interventor Delegado o por el Jefe de la Asesoría Jurídica Provincial, vocales de la Mesa de Contratación.

2. Vocales:

a) El Interventor Delegado de la Dirección Provincial o Interventor que le sustituya o sea designado.

b) El Jefe de la Asesoría Jurídica Provincial o un Letrado de la Administración de la Seguridad Social, adscrito a dicha Asesoría, que le sustituya o designe.

c) Un funcionario por cada una de las Subdirecciones Provinciales correspondientes, con categoría igual o superior a Jefe de Sección.

3. Secretario: El responsable de la Unidad administrativa tramitadora de los contratos administrativos, integrada en la Secretaría Provincial. A falta de éste, el funcionario designado al efecto por el Presidente, de entre los destinados en la Secretaría Provincial.

Todos los miembros anteriormente citados tendrán derecho a voz y voto, a excepción del Secretario, que actuará con voz pero sin voto.

Cuando así lo aconseje el objeto de los contratos a celebrar, podrán proponerse cuantos asesores técnicos se consideren necesarios. Dichos asesores no tendrán la condición de miembros de la Mesa de Contratación.

Tercero.—Para la válida constitución de la Mesa será necesaria la presencia del Presidente, del Secretario y los correspondientes Vocales, entre los que necesariamente deberá figurar un Interventor y un Letrado de la Administración de la Seguridad Social.

Cuarto.—La actuación de las Mesas de Contratación del Instituto Nacional de la Seguridad Social se ajustará a las disposiciones establecidas para los Órganos Colegiados en el capítulo II, título II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, todo ello sin perjuicio de las particularidades previstas en la presente Resolución.

Quinto.—Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Resolución y, específicamente, la Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de 7 de febrero de 1997.

Sexto.—La presente Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de marzo de 2000.—El Director general, Francisco Gómez Ferreiro.

Ilma. Sra. Secretaria general del Instituto Nacional de la Seguridad Social, Ilmos. Sres. Subdirectores generales e Interventor Delegado del Instituto Nacional de la Seguridad Social y Sres. Directores provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

6075 *RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Buquebus España, Sociedad Anónima», y su personal de flota.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Buquebus España, Sociedad Anónima», y su personal de flota (código de Convenio número 9012750), que fue suscrito, con fecha 4 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité de Flota y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 16 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Artículo 1. *Ámbito personal y temporal.*

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

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

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

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

En caso de que no se denunciara el presente Convenio por alguna de las partes, la revisión salarial para el año 2001 y sucesivos se aplicará sobre las cantidades a 1 de enero de ese año y sucesivos, abonándose automáticamente, a cuenta, un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno más un punto.

Artículo 2. *Exclusión de otros convenios.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Condiciones laborales

Artículo 4. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo será de ciento sesenta y cuatro horas mensuales de trabajo efectivo.

Artículo 5. *Vacaciones y descansos.*

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

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

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

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

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

Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones:

Embarcado.

Comisión de servicio.

Actividades sindicales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 6. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen por encima de la jornada pactada.

Para el abono de las horas extraordinarias se computarán fracciones mínimas de media hora, es decir, que cualquier duración inferior a media hora se abonará como media hora completa y cualquier duración superior a media hora e inferior a una hora, se abonará como una hora completa.

No obstante, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a ningún efecto la realización de hasta un máximo de treinta horas adicionales al mes sobre la jornada ordinaria de ciento sesenta y cuatro mensuales pactada, realizadas durante el horario de trabajo de cada tripulante, por la realización de algún exceso de jornada que se pueda dar por causa de fuerza mayor que afecta a la operatividad del barco, que tendrá la consideración de tiempo adicional de trabajo retribuido por el plus de productividad contemplado en el artículo 24 del presente Convenio.

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

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

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

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

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente entregando copia al trabajador del resumen.

Artículo 7. *Licencias.*

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

Licencias de carácter familiar:

Matrimonio: Quince días.

Nacimiento o adopción: Tres días.

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

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

Traslado del domicilio a otra ciudad: Tres días.

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

Ninguna de estas licencias serán acumulables a las vacaciones, salvo la de matrimonio.

Los tripulantes que disfruten de las licencias descritas en este apartado percibirán el 100 por 100 de su salario profesional y empezarán a contarse desde el día siguiente a que se produzca el hecho causante.

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

Licencias para asistir a cursos, cursillo y exámenes:

Cursos oficiales para obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante y cursos de perfeccionamiento y capacitación profesional solicitados o gestionados por los tripulantes y adecuados a los

tráficos específicos de la empresa y a la categoría profesional del tripulante. Se exigirán los siguientes requisitos:

Antigüedad mínima: Dos años.
Duración: La del curso.
Número de veces: Retribuida una vez.
Vinculación a la empresa: Un año.

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

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

Artículo 8. *Excedencias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Comisión de Servicio.*

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

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

En esta situación, el tripulante percibirá las retribuciones previstas para la misma, así como las dietas y gastos de locomoción que se fijan en el artículo 25 de este Convenio.

Artículo 10. *Plantillas.*

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

Artículo 11. *Escalafones.*

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

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

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

Organización de trabajo

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

Si la empresa por necesidad tuviera que incluir cualquier categoría no descrita en este Convenio, la Comisión Paritaria determinará su denominación y su adecuación entre las distintas clasificaciones profesionales:

Capitán: Es quien, estando en posesión de los títulos correspondientes, es designado por la empresa para dirigir, coordinar y controlar todas las operaciones y actividades que se realizan a bordo, siendo responsable de la seguridad del buque, tripulación, pasaje, cargamento, navegación y organización del trabajo a bordo. Además, y en razón a la naturaleza de función de confianza de su cargo, es el representante del Armador frente a terceros, y está facultado para adoptar las medidas conducentes a la observación a bordo del grado de conducta requerido, cumpliendo y haciendo cumplir las Leyes, Reglamentos y demás normas existentes.

Jefe de Máquinas: Es quien, estando en posesión de los títulos correspondientes, es designado por la empresa para dirigir, coordinar y controlar el Departamento de Máquinas y servicios dependientes de éste, siendo responsable de su funcionamiento y coordinación.

Primer Oficial de Cubierta: Es quien, estando en posesión de los títulos correspondientes, es el Jefe del Departamento de Cubierta, responsabilizándose de la organización, supervisión, administración y operación. Es, además, el responsable de la seguridad interior del buque y sustituye al Capitán en los casos de ausencia o imposibilidad de éste.

Primer Oficial de Máquinas: Es quien, estando en posesión de los títulos correspondientes, y bajo la supervisión del Jefe de Máquinas, se encarga de la organización de los trabajos del Departamento de Máquinas, siendo el responsable de la seguridad del mismo.

Contraaestre: Es quien, bajo la dependencia del Primer Oficial de Cubierta, y con arreglo a las instrucciones recibidas, supervisa las labores del personal subalterno de cubierta.

Marinero: Es quien a las órdenes del Contraaestre, ejecuta los trabajos de su competencia, realizando las faenas propias de la maniobra del buque, trabajos de conservación en cubierta, costados, superestructuras, tanques y compartimentos, etc. Igualmente, participará en el embarque y desembarque de provisiones, respetos, aceites, etc., y todas aquellas funciones análogas que correspondan a los usos y costumbres del cargo que desempeña.

En atención al grado de experiencia y cualificación será clasificado como Marinero preferente o Marinero.

Jefe de Cabina: Es la persona designada por la empresa para ejercer la Jefatura del Personal de Cabina, bajo las órdenes del Primer Oficial de Cubierta, siendo el responsable del inventario de los efectos de fonda y del reparto del trabajo entre el personal a su cargo.

Azafata: Es quien desempeña las funciones de relaciones públicas, atención y servicio al pasaje.

En atención al grado de experiencia o cualificación será clasificada como Azafata preferente o Azafata.

Camarero: Es el personal que desempeña a bordo los cometidos propios de su profesión, atendiendo al pasaje, y siendo clasificado en Camarero preferente o Camarero en atención a su grado de experiencia o cualificación.

Artículo 13. *Destinos de la tripulación.*

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

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

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

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

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

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

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

- Sector Baleares.
- Sector Estrecho.

Artículo 14. *Ocupación de vacantes.*

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

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

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

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

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

- a) Titulados: Cuatro meses.
- b) Resto de categorías: Cuarenta y cinco días.

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

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

Artículo 16. *Trabajos de categoría superior.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Manutención.*

Se estará a lo establecido en el artículo 135 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

La empresa está obligada a destinar las cantidades y calidades suficientes para que la alimentación de los tripulantes se ajuste a la normativa vigente en esta materia.

En cualquier caso en que la empresa no pueda o no proporcione la manutención, vendrá obligada a abonar en concepto de dieta por tripulante y día de embarque la cantidad de 500 pesetas por la comida y otras 500 pesetas por la cena.

Se proveerán los frigoríficos, destinados a tripulación, de bebidas no alcohólicas, charcutería y bollería, así como café e infusiones.

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

Artículo 18. *Habitabilidad.*

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

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

Artículo 19. *Buques en reparación.*

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

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

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

Artículo 20. *Ropa. Uniformes.*

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

La ropa de trabajo suministrada se atenderá a lo establecido en las normas de seguridad y salud laboral.

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

Artículo 21. *Tráficos internacionales.*

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

Cuando la empresa realice viajes internacionales en los que el buque permanezca pernoctando en puerto no español, el tripulante percibirá las dietas internacionales previstas en el artículo 25 del presente Convenio.

Artículo 22. *Transporte.*

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

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

Artículo 23. *Alumnos.*

La empresa, a través de los mandos, procurará que los alumnos que realicen las prácticas en sus buques consigan una formación integral dentro

de su especialidad, posibilitándoles la realización de todas las funciones propias de la especialidad.

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

Condiciones económicas

Artículo 24. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal amparado por el presente Convenio se reflejan en las tablas salariales que se unen como anexos al mismo. Los conceptos retributivos son los siguientes:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.
- Plus de productividad.
- Plus Jefatura de Cabina.
- Plus de trincaje.
- Mejora voluntaria.

Salario base: Es la percepción que recibirá el tripulante por la prestación de sus servicios y conforme a su categoría profesional. Su importe queda reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio, y se percibirá por 12 pagas anuales.

Pagas extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias anuales, cuya cuantía por paga y categoría profesional queda reflejada en las tablas salariales. Las fechas de percepción de dichas pagas serán, respectivamente, en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

A partir del 1 de enero de 2000 las pagas extraordinarias serán de devengo semestral.

Horas extraordinarias: Se abonarán de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 6 de este Convenio.

Plus de productividad: Compensará la hipotética realización de hasta un máximo de treinta horas adicionales al mes, que se puedan realizar durante el horario de trabajo de cada tripulante por la realización de algún exceso de jornada que se pueda dar por supuesto de fuerza mayor que afecte a la operatividad del barco. Este plus se abonará en 11 mensualidades.

Plus Jefatura de Cabina: Lo percibirán los trabajadores que realicen las funciones de Jefe de Cabina y mientras que las realicen. Se abonará en 12 mensualidades.

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

- Camiones hasta 10 metros de longitud: 300 pesetas por camión.
- Camiones a partir de 10 metros de longitud: 500 pesetas por camión.
- Automóviles: 250 pesetas por auto.
- Motos: 150 pesetas por moto.

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

Mejora voluntaria: Los tripulantes relacionados en los artículos 5 y 6 del Acuerdo de 26 de julio de 1999, que figura como anexo I, percibirán en concepto de mejora voluntaria las cantidades allí pactadas.

Los conceptos económicos a que se refiere el presente artículo se retrotraerán a 1 de abril de 1999, excepto el plus de trincaje, que lo hará al 28 de octubre de 1999.

Artículo 25. *Dietas y gastos de locomoción.*

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

Se establece como dieta nacional la suma de 10.000 pesetas diarias, y como dieta internacional la cantidad de 15.000 pesetas diarias, correspondiendo el 50 por 100 de la dieta al pago de alojamiento y un 25 por 100 a cada una de las comidas principales.

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

En caso de desplazamiento en el propio vehículo del trabajador por necesidades de la empresa, éste percibirá la cantidad de 24 pesetas/kilómetro.

Beneficios sociales

Artículo 26. *Cese por jubilación.*

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

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

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

Artículo 27. *Otras mejoras sociales.*

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

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

Artículo 28. *Póliza de seguro colectivo.*

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

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

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

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

Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social que corresponda al trabajador de manera que éste perciba el 100 por 100 de sus retribuciones durante todo el período en que permanezca en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

Artículo 30. *Billetes de pasaje.*

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

El cónyuge o conviviente habitual, hijos solteros, padres de los empleados o de sus cónyuges, siempre que convivan y dependan del empleado,

tendrán derecho a tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado y con el límite de cuatro acompañantes por viaje del empleado.

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

Artículo 31. *Gastos por fallecimiento.*

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

Artículo 32. *Anticipos.*

A partir de la firma del presente Convenio, el personal de flota embarcado podrá solicitar la concesión de anticipos de hasta un 50 por 100 de su salario profesional. Este tipo de anticipo no devengará intereses y se descontará en la primera nómina.

Artículo 33. *Personal con capacidad disminuida.*

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

Artículo 34. *Entrepot.*

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

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

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

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

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

Salud laboral

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

La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, junto con sus Reglamentos de desarrollo, supone una actualización de la organización y metodología para abordar con eficacia la gestión de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, integrando a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

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

Este plan está destinado a mantener una protección activa y eficaz de la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores que esté en consonancia con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas reglamentaciones se emanen de ésta.

Comité de Seguridad y Salud:

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

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

c) Sus funciones serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Comité de Flota de Seguridad y Salud:

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

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

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

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

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

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

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

Representación del personal. Ejercicio de derechos sindicales y Comisión Paritaria

Artículo 37. *Representación del personal de flota.*

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

Artículo 38. *Secciones sindicales.*

Se podrán constituir secciones sindicales a nivel de toda la flota, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 39. *Derecho de Asamblea.*

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

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

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

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

Artículo 40. *Acceso al buque de asesores.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 42. *Comisión Paritaria.*

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

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

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

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

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

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Clasificación de las faltas.*

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

1. Son faltas leves:

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

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

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

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

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

2. Son faltas graves:

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

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

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

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

e) Mantener frecuentes riñas y pendencias a bordo.

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

3. Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

f) La simulación de accidente o enfermedad.

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

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

i) Causar accidentes graves por negligencia inexcusable.

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

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

l) El abandono injustificado del servicio.

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

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

Artículo 44. *Sanciones.*

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

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

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

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

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

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

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

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.

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

c) Despido.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

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

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

Disposición adicional segunda.

Con efectos de 1 de abril de 2000 se procederá a la revisión salarial de este Convenio, aplicando el incremento correspondiente al Índice de Precios al Consumo Conjunto Nacional Interanual correspondiente al período 1 de abril de 1999-31 de marzo de 2000.

ANEXO I

Tabla salarial Convenio entre flota

Categoría	S. base	Plus J. Cabina	Plus product.	Sueldo anual
Capitán	410.714	—	—	5.750.000
Jefe de Máquinas	410.714	—	—	5.750.000
Primer Oficial Puente	290.000	—	35.000	4.445.000
Primer Oficial Máquinas ...	290.000	—	35.000	4.445.000
Contramaestre	187.000	—	20.000	2.838.000
Marinero Preferente	180.000	—	20.000	2.740.000
Marinero	170.000	—	—	2.380.000
Azafata Preferente	150.000	—	15.000	2.265.000
Azafata	150.000	—	—	2.100.000
Jefe de Cabina	150.000	15.000	15.000	2.445.000
Camarero Preferente	150.000	—	15.000	2.265.000
Camarero	150.000	—	—	2.100.000

ANEXO II

1. Los tripulantes que a continuación se relacionan percibirán, a partir del mes de julio de 1999, en concepto de mejora voluntaria, la cantidad de 20.000 pesetas anuales y un aumento sobre el salario anual del 10 por 100:

Cristina Peral Albert.
Montserrat Fernández Fuentes.
Rocío Jiménez Serrano.

2. La tripulante Lorena Cortijo percibirá, por el mismo concepto anterior, la cantidad de 200.000 pesetas anuales y un aumento sobre el salario anual de un 10 por 100.

3. A los trabajadores que a continuación se relacionan se les respetará el sueldo base que actualmente tienen, y percibirán, además, los complementos correspondientes a Jefe de Cabina establecidos en la tabla salarial, anexo I:

Carlos Padro Alcázar.
César Daniel Sampino.
Rafael Silva Piedad.

6076 ORDEN de 22 de febrero de 2000 por la que se clasifica y registra la fundación «Chandra».

Por Orden ministerial se clasifica y registra la fundación «Chandra»:

Vista la escritura de constitución de la fundación «Chandra», instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid don Gabriel Baleriola Lucas, el 19 de noviembre de 1999, con el número 4.207 de su protocolo, por don José Alfonso Martín Gutiérrez de Cabiedes, doña Catalina Amalia Parra Baño, don Francisco Martín Fernández de Heredia y doña María Victoria Cid-Fuentes Román. Asimismo, mediante escritura otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el 3 de febrero de 2000, con el número 444 de su protocolo, se modifican los artículos 7 y 13 de los Estatutos de la fundación.

Tercero.—La dotación inicial de la fundación es de 2.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la fundación.

Cuarto.—El Patronato de la fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don José Alfonso Martín Gutiérrez de Cabiedes.
Vicepresidenta: Doña Catalina Amalia Parra Baño.
Secretaria: Doña María Victoria Cid-Fuentes Román.
Vocal: Don Francisco Martín Fernández de Heredia.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4.º de los Estatutos, radica en el paseo de la Castellana, número 210, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la fundación queda determinado en el artículo 5.º de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Fomentar la solidaridad entre entidades e individuos y facilitar el ejercicio de ésta aunando la labor convergente pero que de hecho se encuentra dispersa en cuantas instituciones o grupos de la índole que fuere. Todo ello mediante la utilización de los medios de comunicación.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6); 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría general de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen más directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del Título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3 establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, en relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8.º, 9.º y 10.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Cuarto.—El Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal, aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), en desarrollo de los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, en su artículo 3 establece que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese, por cualquier causa, de los miembros del Patronato y otros órganos creados por los Estatutos. Asimismo, la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996 establece que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Quinto.—La fundación persigue fines de interés general de asistencia social, conforme al artículo 2.º de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Sexto.—La dotación de la fundación, descrita en el antecedente de hecho tercero de la presente Orden, se considera inicialmente suficiente para el cumplimiento de sus fines.

Por cuanto antecede, este Ministerio, visto el informe del Abogado del Estado en el Departamento, ha dispuesto:

Primero.—Clasificar como benéfica de asistencia social a la fundación «Chandra», instituida en Madrid.