

**CONVENIO****5698****123044**

Código 38100351012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Bernhard Schulte Canarias, S.A.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo. Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (vigente en virtud de la Disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias), esta Dirección General de Trabajo,

Acuerda:

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

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

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO "BERNHARD SCHULTE CANARIAS, S.A.U."

**INDICE**

- 1º.- AMBITO DE APLICACIÓN
- 2º.- VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO
- 3º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN FUTURAS
- 5º.- IMPREVISTOS CONVENIO
- 6º.- PERIODO DE PRUEBA
- 7º.- COMISIÓN DE SERVICIOS
- 8.- TRANSBORDOS
- 9º.- EXPECTATIVA DE EMBARQUE
- 10º.- LICENCIAS
- 11º.- EXCEDENCIAS
- 12º.- ESCALAFONES
- 13º.- DIETAS Y VIAJES
- 14º.- MANUTENCIÓN
- 15º.- ENTREPOT
- 16º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO
- 17º.- JORNADA LABORAL
- 18º.- MATERIA SALARIAL
- 19º.- ANTIGÜEDAD
- 20º.- INCREMENTO SALARIAL
- 21º.- VACACIONES Y DESCANSOS
- 22º.- INCAPACIDAD LABORAL

- 23º.- NACIMIENTO U ADOPCIÓN
- 24º.- FAMILIARES ACOMPAÑANTES
- 25º.- HORA DE SALIDA
- 26º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
- 27º.- SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES
- 28º.- ROPA DE TRABAJO Y SERVICIO DE LAVANDERÍA
- 29º.- NAVEGACIÓN POR ZONAS INSALUBRES Y EPIDÉMICAS
- 30º.- ZONA DE GUERRA
- 31º.- PÉRDIDA DE EQUIPAJE A BORDO
- 32º.- CORRESPONDANCIA
- 33º.- SEGURO DE ACCIDENTES
- 34º.- NATALIDAD
- 35º.- COMISIÓN PARITARIA
- 36º.- MEDIOS DE TRANSPORTE
- 37º.- MERCANCÍAS EXPLOSIVAS, TÓXICAS O PELIGROSAS

#### **ARTÍCULO 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio es de ámbito empresarial y de aplicación al personal de flota embarcado en los buques "OPDR ANDALUCÍA y "OPDR CANARIAS" de propiedad o explotados por la empresa B.S. CANARIAS, S.A.U. inscritos en el Registro Especial de Buques de Sta. Cruz de Tenerife y Empresas Navieras Españolas en el momento de la firma del Convenio o que, siendo propiedad o explotados por la Empresa se inscriban en el citado Registro durante la vigencia del Convenio.

#### **ARTÍCULO 2 - VIGENCIA DEL PRESENTE CONVENIO**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos con carácter retroactivo desde el 01.09.2018 y su vigencia será hasta el 31.08.2020 salvo los supuestos de prórroga contemplados en el párrafo siguiente.

Se establece una prórroga indefinida del Convenio de año en año para el caso de que el mismo no fuera denunciado por escrito y notificado a la otra parte por cualquiera de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento inicialmente pactada o de cualquiera de sus prórrogas.

En tanto no se logre alcanzar un acuerdo para nuevo convenio que sustituya el actual se mantendrá en vigor todo el articulado del mismo, incluido su contenido normativo y económico.

#### **ARTÍCULO 3 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas desechándose el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las Normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido de este, el Convenio deberá ser considerado de nuevo por las Partes Negociadoras.

#### **ARTÍCULO 4 – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN FUTURAS**

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

Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este artículo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 5 - IMPREVISTOS DEL CONVENIO**

En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, remitiéndose para lo no establecido en las mismas al conjunto de las disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del Estado Español y Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 6 - PERÍODO DE PRUEBA**

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

A.- Titulados: 3 meses de trabajo efectivo.

B.- Maestranza y subalternos: 45 días de trabajo efectivo.

Durante dicho período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo, comunicándolo a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de ocho días.

**2.-** En el caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto español, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contrato de Trabajo por no superar el período de prueba deberá ser notificada al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior. En caso contrario, se entenderá que el tripulante ha cumplido satisfactoriamente el período de prueba.

**3.-** En todos los casos de rescisión del contrato por fin de período de prueba por voluntad del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

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

**5.-** Una vez finalizado el período de prueba por voluntad de la Empresa y con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la misma.

**6.-** Las bajas por enfermedad o accidente, interrumpen el período de prueba de conformidad con la legislación vigente.

**7.-** Se entiende que todo trabajador interino re-empleado un mínimo de dos veces sucesivas y siempre que los informes de a bordo no indiquen lo contrario, quedan excluidos de la aplicación del período de prueba.

#### **ARTÍCULO 7 – COMISIÓN DE SERVICIO**

Se entiende por Comisión de Servicio la misión de trabajo profesional que ordene la Empresa realizar al tripulante en cualquier lugar.

Durante el período de Comisión de Servicio, los tripulantes devengarán el salario profesional y el Forfait, así como las dietas que correspondan, siempre que la misión encomendada se realice fuera de su domicilio habitual.

En caso de encontrarse fuera de su domicilio, las vacaciones se registrarán a régimen de mar, y si fuera en su domicilio habitual, a razón de un mes de vacaciones por cada once meses de trabajo.

En cualquier caso, los gastos de viaje que pudieran ocasionarse, se abonarán previa justificación, debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

#### **ARTÍCULO 8 – TRANSBORDOS**

Se entiende por transbordo el traslado de un tripulante de un buque a otro de la Empresa, dentro del período de embarque.

Se ratifica expresamente el principio de unidad de flota existente en el sector de la Marina Mercante, teniendo la Empresa la facultad privativa de decidir sobre los transbordos de los tripulantes entre cualesquiera buques de su propiedad o arrendamiento.

Los transbordos podrán ser:

**a.- Por iniciativa de la Empresa.** Por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1.- Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría de la Empresa.

2.- No haber sido transbordado más de una vez en el período de embarque.

**b.- Por iniciativa del tripulante.** Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo.

En ambos casos hasta que el tripulante no esté enrolado en el nuevo buque permanecerá en las mismas condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del cual desembarcó, siendo por cuenta de la Empresa los gastos que el transbordo ocasione al tripulante.

#### **ARTÍCULO 9 – EXPECTATIVA DE EMBARQUE**

Se considerará expectativa de embarque la situación del tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes de la Empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior al que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de "Servicio de Empresa".

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 7 días, pasando a partir de ese momento a situación de "Comisión de Servicio".

Durante la expectativa de embarque el tripulante percibirá el salario profesional correspondiente a este Convenio a razón de un mes de vacaciones por cada once meses de trabajo.

#### **ARTÍCULO 10 – LICENCIAS**

**A.-** Con independencia del periodo reglamentario de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran:

##### **1.- Licencias por motivo de índole familiar:**

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Matrimonio.....20 Días naturales.

Enfermedad grave (cónyuge, hijos, padres, hermanos, incluso políticos) 10 Días naturales.

Muerte de cónyuge e hijos..... 15 Días naturales.

Muerte padres y hermanos (incluso políticos) ..... 12 Días naturales.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a vacaciones, a excepción de las del matrimonio, que si se podrá acumular.

Los tripulantes que disfruten de licencias previstas en este apartado percibirán su salario profesional.

Las licencias se empezarán a contar desde el día siguiente al desembarque.

##### **2.- Formaciones a petición de la empresa u obligatorios para ejercer su profesión.**

Si los tripulantes son convocados para realizar una formación a petición de la empresa o un curso obligatorio para ejercer su profesión durante las vacaciones, estas quedarán interrumpidas. Una vez concluido el curso, seguirá disfrutando de las mismas.

### **3.- Licencias para asunto propios.**

Los tripulantes podrán solicitar licencias por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, por un período de 1 a 9 meses, a opción de la Empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y los necesarios del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase, ni a cotización de la Seguridad Social.

**B.-** La concesión de otra clase de licencias corresponde al Naviero o Armador.

El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el Naviero o Armador adoptará la resolución sobre las mismas dentro de los 30 días siguientes a la solicitud.

**C.-** Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del permisionario, a excepción de las ocasionadas en el supuesto de muerte del cónyuge, hijos, padres y hermanos, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos de África, hasta el paralelo de Noa Dibou (Port Atienne). No obstante, quedan excluidos de estas limitaciones geográficas, las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge, hijos y padres.

## **ARTÍCULO 11 – EXCEDENCIAS**

### **1.- Excedencia voluntaria:**

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

El plazo mínimo para la excedencia será de 6 meses y el máximo de 5 años.

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, este se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a esta hasta que se produzca la incorporación a la categoría que le corresponda. En caso de optar por la categoría inferior, en el escalafón quedaría en primer lugar para ascender de categoría.

El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido al menos 4 años de servicio activo en la Compañía, desde la finalización de aquella.

**2.- Excedencia forzosa:**

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

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días siguientes al cese de su cargo político o sindical perderá el derecho al reingreso en la Empresa.

**3.- Excedencia para cuidado de hijos o familiares hasta un segundo grado:**

Podrá solicitarla todo tripulante y se resolverá la petición al menos dentro de los 15 días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo máximo de duración no superará los 3 años para cuidado de hijos (hasta que el hijo cumpla tres años), y hasta 2 años para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. 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.

**ARTÍCULO 12 – ESCALAFÓN**

La Empresa llevará obligatoriamente un escalafón público donde figure todo el personal de esta, con su cargo y antigüedad.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado semestralmente y a la disposición directa de los tripulantes de cada buque en el tablón de anuncios.

**ARTÍCULO 13 – DIETAS Y VIAJES**

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

Se percibirá en los siguientes casos:

**1.-** Comisión de Servicio fuera del domicilio.

**2.-** Durante el tiempo necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada al barco o al domicilio.

**3.-** En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

Se paga una dieta de 35 Euros por hombre/día para cubrir los gastos de alimentación y transporte de corto recorrido.

Para el caso de transporte en coche propio, se pagarán 0,30 €/Km.

Si fuera necesario alojamiento en hotel, será organizado por el Consignatario.

En los casos de transportes quedan excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido, se considerará como tal una distancia superior a 25 km.

En el caso de uso de estos medios, su utilización deberá ser autorizada por la Empresa/Capitán o justificada por falta de billetes de otro tipo, urgencia de embarque o porque de su utilización se derive economía en los gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

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

#### **ARTÍCULO 14 – MANUTENCIÓN**

Con la introducción de este Convenio, la Empresa se compromete a abonar la cantidad de 11,75 €/hombre/día para la manutención de sus barcos.

La Empresa aportará la cantidad necesaria para que la alimentación a bordo sea siempre sana, abundante y nutritiva, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

La manutención a ningún efecto tendrá la consideración de salario. Por consiguiente, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, bajas por enfermedad, accidente u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias, horas extraordinarias o cualquier otro devengo que desconozca la legislación vigente.

Comidas especiales: Se entenderá por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas, como los días 1 de Mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena, Navidad y Nochevieja.

La cantidad, calidad y tipo de comida para estas festividades será a criterio del cocinero.



La Empresa abonará para estos días especiales el doble del importe por hombre/día establecido en la manutención fijada.

#### **ARTÍCULO 15 – ENTREPOT**

El Entrepot normal será adquirido por la Empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante.

El reparto de Entrepot corresponderá al Capitán del buque o persona en quien delegue.

#### **ARTÍCULO 16 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO A BORDO**

**1.-** La organización de los servicios y trabajos a bordo en puerto y en la mar corresponde a la Empresa, y en su nombre como máxima autoridad en lo que al personal embarcado afecta, a quien ejerza el mando del buque.

**2.-** La empresa determinará en función de los títulos y aptitudes del trabajador de que se trate, el puesto a cubrir por éste en el buque, pudiendo dicho puesto ser modificado según las necesidades del servicio.

**3.-** Es obligación de los tripulantes seguir cualquier norma relativa a la seguridad del buque, la carga y el medio ambiente marino, emanada tanto de los organismos supranacionales como de los nacionales, y en particular, lo relativo al cumplimiento del Código I.S.M. del Convenio Internacional S.O.L.A.S.

#### **ARTÍCULO 17 – JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo se computará anualmente y se aplica de acuerdo con el R.D. 285/2002 y R.D. 1561/1995 que regula las jornadas de trabajo en la mar estableciendo una jornada semanal de 40 horas.

La jornada laboral será de 8 horas diarias y el horario de trabajo se prestará preferentemente de Lunes a Viernes. No obstante, y dadas las especiales circunstancias que concurren en la actividad, esta distribución de la jornada podrá variarse, señalándose como días de trabajo cualquiera de la semana de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades operativas.

Asimismo, en los días festivos se respetará el descanso de los tripulantes siempre que estos no sean requeridos para la operatividad del buque (cargas, descargas, maniobras o urgencias necesarias). Si finalmente fueran requeridos se compensará con tiempo de descanso.

### **ARTÍCULO 18 – MATERIA SALARIAL**

Durante la vigencia del presente Convenio, los salarios a percibir por el personal que preste servicios en la Empresa, serán los indicados en el ANEXO I.

El concepto Forfait cubre cualquier exceso de jornada de Lunes a Domingos incluidos festivos, es por ello que se retribuye exclusivamente mientras el trabajador este embarcado, no en vacaciones.

El salario del camarero y del marinero quedan equiparado retribuyéndose por los mismos conceptos e importes.

Cualquier trabajo especial y/o penoso no regulado en este convenio será negociado con la Compañía.

### **ARTÍCULO 19 – ANTIGÜEDAD**

Cada tres años a todo tripulante con contrato permanente en la Compañía se le incrementará por este concepto el 5% del Salario Base.

### **ARTÍCULO 20 – INCREMENTO SALARIAL**

Durante la vigencia del presente Convenio, se aplicará un único incremento salarial del 2% con carácter retroactivo desde el 01.09.2018 sobre los conceptos de Salario base, Forfait y prorrata de paga extra.

Adicionalmente, se pacta aplicar con carácter retroactivo desde el 01.09.2018 una subida fija en el concepto forfait con motivo de un aumento de la carga de trabajo para los siguientes puestos:

- Primer oficial de puente: 2 €/día
- Contramaestre: 1 €/día
- Marineros: 1 €/día
- Electricista: 1 €/día
- Mecánico: 1 €/día

### **ARTÍCULO 21 – VACACIONES Y DESCANSO**

Las vacaciones que regulan el presente Convenio a partir del 01 de enero de 2019 y durante toda su vigencia quedarán establecidas como sigue:

64 días de vacaciones por cada 100 días de embarque (ratio: 0,640)

La Empresa podrá variar el desarrollo de los meses de embarque y desembarque establecido a efectos de encajar el cuadro de embarque y sólo cuando sea estrictamente necesario. El periodo de vacaciones comenzará el día siguiente de que finalice el periodo de embarque.

La tripulación y la Empresa se comprometen a hacer cumplir el disfrute de las vacaciones en cada período.

No obstante lo anterior, la Empresa podrá proceder al embarque de sus tripulantes antes de la fecha término de sus vacaciones, acordándose un periodo de flexibilidad de 7 días y garantizándose el disfrute al menos del 89% de las mismas. Las vacaciones no disfrutadas se acumularán a las generadas en la siguiente campaña.

Para casos superiores a 5 días, esta situación no podrá repetirse en dos campañas consecutivas.

La Empresa podrá efectuar los relevos del personal que deba disfrutar sus vacaciones de la siguiente forma:

Desde 14 días antes a aquél en que le corresponda el comienzo de estas y hasta 14 días después de dicho plazo.

Estas vacaciones tienen el carácter de totales por todos los conceptos y las mismas compensan los sábados, domingos y festivos.

Pasados los 12 días de haber cumplido el período de embarque, al tripulante afectado se le compensará en la proporción de 1 día de vacaciones por cada día que exceda sobre estos 12 días.

Los sábados, domingos y festivos comprendidos en el período de embarque están integrados en las vacaciones.

Se computarán tanto los días laborales como los días vacacionales, dentro de los meses naturales, dependiendo el número de días que tiene cada mes.

#### **ARTÍCULO 22 – INCAPACIDAD TEMPORAL**

Durante el tiempo que un trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para ejercer su trabajo por razón de enfermedad común o profesional, o accidente no laboral o laboral, se estará sujeto a la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 23 – NACIMIENTO U ADOPCION**

En los supuestos de nacimiento de hijo/s. adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará sujeto a la legislación vigente, quedando obligatorio el disfrute desde el mismo día del nacimiento.

#### **ARTÍCULO 24 – FAMILIARES ACOMPAÑANTES**

Todo el personal de flota puede solicitar una vez al año a la Empresa directamente o a través del Capitán, ser acompañado por el cónyuge o hijo mientras se encuentra embarcado.

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

Para efectuar el embarque el tripulante autorizado deberá entregar póliza de seguros que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentren en esta situación, remitiendo el Capitán fotocopia de esta a la Naviera.

Igualmente se adjuntará certificado médico actualizado en el momento de embarcar.

Serán por cuenta del tripulante los gastos ocasionados por el familiar acompañante tal como seguro de accidentes, examen y certificado médico, gastos de embarque/desembarque, etc...

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación o hijos menores de 12 años en viajes superiores a 3 días sin escalas, y en ningún caso un acompañante que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El Capitán, de acuerdo con las condiciones establecidas, coordinará las solicitudes de acompañantes.

Se establece un periodo máximo de estancia a bordo del acompañante de 15 días.

El acompañante tendrá a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del departamento de fonda. Los desayunos, comidas y cenas se servirán en la hora establecida y en el comedor en que se sirva al tripulante que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas que rigen en el barco.

El cónyuge o hijo acompañante no alterará en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos del buque.

#### **ARTÍCULO 25 – HORA DE SALIDA**

A la llegada del buque a puerto y dentro de la primera hora del comienzo de las operaciones de trabajo, se comunicará a la tripulación una hora estimada de salida a través del tablón de anuncios, pizarra en escala-rampa o del primer oficial del buque.

#### **ARTÍCULO 26 – SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 31/1995.

**ARTÍCULO 27 – SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES**

La Empresa dotará a sus buques de dos aparatos de T.V., dos videos y dos DVD, siendo por cuenta de la Empresa su mantenimiento, instalación y reparación.

Fondos culturales: La Empresa proporcionará la cantidad de 1.200 € anuales por buque con el fin de mantener un servicio de biblioteca y juegos recreativos.

El uso de dicha cantidad será supervisado por el Capitán y el Representante Legal de los trabajadores.

**ARTÍCULO 28 – ROPA DE TRABAJO Y SERVICIO DE LAVANDERÍA**

La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa y su uso será obligatorio en todo momento en que se preste servicio en la Empresa.

La Empresa garantizará al trabajador al embarcar, la cantidad mínima suficiente de ropa de trabajo para cumplir las normas de seguridad en el trabajo, hasta que le sea suministrada la ropa de trabajo definitiva.

Independientemente, la Empresa proveerá al buque 2 lavadoras, una exclusiva para el lavado de los efectos personales de los tripulantes y la otra para el lavado de la ropa de trabajo.

**ARTÍCULO 29 – NAVEGACIÓN POR ZONAS INSALUBRES Y EPIDÉMICAS**

Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración.

Los tripulantes de los buques que hagan escala en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas, o que deban realizar ascensos y descensos por ríos declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación durante su estancia en dichos lugares un incremento del 50% sobre el salario profesional.

La Empresa, siempre que pueda disponer de ella, enviará mensualmente esta información de la Organización Mundial de la Salud o del departamento correspondiente de Sanidad Exterior. En su defecto, cualquier componente del Comité podrá solicitarlo por sí mismo.

**ARTÍCULO 30 – ZONA DE GUERRA**

Se entenderá zona de guerra efectiva aquella para la que la Compañía de Seguros con la que contrate la Empresa requiera una cobertura de "Blocking and Trapping"

y el importe de la sobreprima a abonar supere el 0,7 % del valor asegurado del buque.

Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, la tripulación tendrá derecho a:

A) No partir con el buque y pedir transbordo a otro barco, y si esto no fuera posible, pasará a situación de servicio por su cuenta hasta el regreso de este.

B) El tripulante también podrá solicitar las vacaciones devengadas hasta la fecha del evento.

C) En el caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, los tripulantes percibirán el 200 % de aumento del Salario Profesional durante el tiempo que se hallen en dicha zona.

#### **ARTÍCULO 31 – PÉRDIDA DE EQUIPAJE A BORDO**

En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debida a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable al perjudicado, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

- Pérdida total: 1.500 euros.
- Pérdida parcial: a criterio de las partes (en ningún caso puede superar los 1.500 euros).

En el caso de que la Empresa abone indemnización por el concepto de vestuario o se faciliten uniformes, se reducirá la indemnización en un 20 %

En caso de fallecimiento del tripulante, esta cantidad le será abonada a los herederos legalmente conocidos.

#### **ARTÍCULO 32 – CORRESPONDENCIA**

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas dirigidas a los tripulantes y que se hayan recibido en la Compañía.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al Consignatario o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.

#### **ARTÍCULO 33 – SEGURO DE ACCIDENTES**

A parte del seguro obligatorio del buque P&I, la empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes un Seguro de Accidentes cubriendo los riesgos más abajo

indicados, en la actuación profesional (personal embarcado o en comisión de servicio), con los capitales asegurados siguientes:

- |  |              |
|--|--------------|
| - Por muerte                                       | 45.000 Euros |
| - Por invalidez permanente absoluta                | 60.000 Euros |
| - Por invalidez permanente total para su profesión | 60.000 Euros |

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos.

#### **ARTÍCULO 34 – NATALIDAD**

Todos los tripulantes fijos al servicio de la Empresa percibirán la cantidad de 200 Euros por nacimiento de cada hijo propio.

Será requisito para el abono indicado la presentación del Libro de Familia o certificado de la inscripción en el Registro Civil.

#### **ARTÍCULO 35 – COMISIÓN PARITARIA**

Para interpretar y vigilar la aplicación del vigente convenio, se crea una Comisión compuesta por dos miembros, tanto por parte empresarial como social.

La mencionada Comisión se reunirá cuando una situación grave así lo requiera.

#### **ARTÍCULO 36 – MEDIOS DE TRANSPORTE**

Los buques que atraquen en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación y que no tengan transportes regulares y frecuentes, dotarán de transporte adecuado a todos los tripulantes del buque, bien entendido que los tripulantes habrán de adaptarse al horario de servicios y frecuencias que se hubieran establecido.

Se procurará que se adecúe el horario y frecuencia del servicio de transporte para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.

#### **ARTÍCULO 37 – MERCANCÍAS EXPLOSIVAS, TÓXICAS O PELIGROSAS**

Se atenderá a lo regulado en la normativa legal vigente.

Para que conste a los efectos oportunos y como prueba de conformidad del mismo por las partes negociadoras, se firma el presente convenio en Santa Cruz de Tenerife a 1 de julio de 2019.

#### **REPRESENTACIÓN**

##### **PARTE EMPRESARIAL**

P.P D. Oscar Moreno González

P.P Dña. Beatriz Tejerina Gonzalez

##### **DELEGADOS DE FLOTA**

D. Francisco Javier Beiro Mayo

D. Enrique Blanco Parada

**ANEXO I : TABLA SALARIAL**

Efectivo: 1 de septiembre de 2018.

GRUPO COTIZACIÓN & GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	(1)	(2)	(3)
		SALARIO BASE	P.P. EXTRAS	FORFAIT
		€ MES	€ MES	€ DÍA NAVEGADO
GRUPO 1 GRADUADOS	CAPITAN	3.236,84	539,47	22,42
	JEFE DE MÁQUINAS	3.034,25	505,71	22,42
GRUPO 2 OFICIALES	1er OFICIAL PUENTE	2.427,71	404,62	40,85
	1er OFICIAL MAQUINAS	2.427,71	404,62	38,85
	2º OFICIAL PUENTE/MAQUINAS	1.760,05	293,34	24,38
GRUPO COTIZACIÓN & GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	(1)	(2)	(3)
		SALARIO BASE	P.P. EXTRAS	FORFAIT
		€ DÍA	€ DÍA	€ DÍA NAVEGADO
GRUPO 8 MAESTRANZAS	ELECTRICISTA	52,80	8,80	23,87
	MECÁNICO	43,91	7,31	23,44
	CONTRAMAESTRE	43,16	7,19	25,39
	COCINERO	44,81	7,47	22,61
GRUPO 9 SUBALTERNOS	MARINERO	38,13	6,35	20,72
	CAMARERO	38,13	6,35	19,72

RATIO DE EMBARQUE-VACACIONES: Cien (100) días de servicio/ Sesenta y cuatro (64) días de vacaciones.

Columna (1) y (2) - Cubre salario profesional y parte proporcional de pagas extras.

Columna (3) - Cubre cualquier exceso de jornada de lunes a domingos incluidos festivos, es por ello que se retribuye exclusivamente mientras el trabajador este embarcado, no en vacaciones.

NOTA (1): Aumentos periódicos por tiempo de servicio: Trienios a razón del 5% del salario base.

NOTA (2): El Mayordomo y el Camarero reciben una compensación de 159,25 € cada uno por hacerse cargo del lavado de ropa (lavandería), que está incluida en la columna (1).

DIETAS: Se paga una dieta de 35,00 € por hombre/día para cubrir gastos de comida y transporte. No se tiene previsto alojamiento de Hotel por ser viajes en el día.

**REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO A BORDO:**

Los tripulantes efectuarán los deberes que el Capitán, Jefe de Máquinas o los jefes de sus respectivos departamentos consideren necesarios para la navegación, operaciones y conservación del buque en la mar y en puerto. La Compañía también se reserva el derecho de asignar deberes de distinta naturaleza que los tradicionales del cargo, sin que ello suponga cambio de cargo o categoría.



## **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Con motivo del requerimiento formulado por la Inspección Provincial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife con número de referencia O.S. 38/0007525/19, se procederá a realizar la modificación del artículo 35 del convenio colectivo de Bernhard Schulte Canarias S.A.U., quedando redactado como sigue:

### **ARTICULO 35 – COMISIÓN PARITARIA**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la creación de una comisión paritaria, como órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores y si fuera necesario por un número de asesores iguales por ambas partes.

La citada comisión tendrá como mínimo las siguientes competencias:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Recepción y distribución de informes sobre las materias que interesen a la empresa.
- Valoración de los nuevos trabajos o servicios que en el ámbito de la empresa puedan surgir.

Las dudas sobre la interpretación de este Convenio serán resueltas por dicha Comisión Paritaria mediante las oportunas consultas efectuadas por los medios habituales.

El plazo para celebrar la antes mencionada reunión no será superior a 15 días desde su convocatoria.

En caso de desacuerdo las partes pueden acudir a la Autoridad Laboral y Tribunales.

Para que conste a los efectos oportunos y como prueba de conformidad del mismo por las partes negociadoras, se firma la presente acta en Santa Cruz de Tenerife a 10 de septiembre de 2019.

PARTE EMPRESARIAL

DELEGADOS DE FLOTA

D. Oscar Moreno González

D. Francisco Javier Beiro Mayo

Dña. Beatriz Tejerina Gonzalez

D. Enrique Blanco Parada