

**23883 CORRECCION de erratas de la Orden de 16 de marzo de 1984 por la que se establece la parte del recibo de prima a pagar por los asegurados y la subvención de la Administración para el seguro combinado de helada y podrido en frutas (producciones de albaricoque y pera), comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados de 1984.**

Padeccidos errores en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 140, de fecha 12 de junio de 1984, a continuación se formulan las oportunas rectificaciones:

En la página 17005, primera columna, segundo, tercera líneas, donde dice: «puesto en los artículos 5, 56 y 7 del Real ...», debe decir: «puesto en los artículos 55, 56 y 57 del Real ...».

## 23884 BANCO DE ESPAÑA

### Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 23 de octubre de 1984

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA .....	172,057	172,417
1 dólar canadiense .....	130,453	130,898
1 franco francés .....	18,314	18,382
1 libra esterlina .....	206,812	207,934
1 libra irlandesa .....	173,806	174,658
1 franco suizo .....	68,144	68,422
100 francos belgas .....	277,600	278,631
1 marco alemán .....	56,181	56,371
100 liras italianas .....	9,058	9,080
1 florín holandés .....	49,751	49,928
1 corona sueca .....	19,770	19,843
1 corona danesa .....	15,531	15,577
1 corona noruega .....	19,348	19,410
1 marco finlandés .....	28,947	27,045
100 chelines austriacos .....	799,001	802,910
100 escudos portugueses .....	104,785	105,132
100 yens japoneses .....	70,055	70,345

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**23885 ORDEN de 7 de septiembre de 1984 por la que se aprueba la normativa para la colación del grado de Licenciado por la Facultad de Ciencias Químicas de Tarragona de la Universidad de Barcelona.**

Hmo. Sr.: Vista la propuesta elevada por el Rectorado de la Universidad de Barcelona, en solicitud de aprobación de la normativa para la obtención del grado de Licenciado en la Facultad de Ciencias Químicas de Tarragona, dependiente de la citada Universidad;

Considerando que dicha propuesta ha sido aprobada por las Juntas de Facultad y de Gobierno de la Universidad y favorablemente informada por la Junta Nacional de Universidades,

Este Ministerio ha dispuesto:

Aprobar la normativa para la colación del grado de Licenciado por la Facultad de Ciencias Químicas de Tarragona de la Universidad de Barcelona que figura en el anexo de la presente Orden.

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

Madrid, 7 de septiembre de 1984.—P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Director general de Enseñanza Universitaria, Emilio Lamo de Espinosa.

Hmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.

### ANEXO QUE SE CITA

Normativa para la obtención del grado de Licenciado por la Facultad de Ciencias Químicas de Tarragona, dependiente de la Universidad de Barcelona

Se podrá acceder al grado de Licenciado de dos modos:

- 1.º Mediante la realización de la tesina.
- 2.º Superando el examen de grado.

1. La tesina consistirá en un trabajo de investigación sobre un tema incluido en el ámbito de las enseñanzas impartidas en la Facultad.

El alumno que opte por esta modalidad deberá solicitar la dirección o ponencia del trabajo a un Profesor doctor de la Facultad.

En el plazo mínimo de cuatro meses y máximo de dieciocho, contados desde la aceptación de la propuesta por parte de la Junta de Facultad, el interesado hará efectiva la inscripción en la Secretaría del Centro y presentará, al mismo tiempo, una Memoria del trabajo desarrollado, la cual quedará expuesta, para su consulta pública, durante quince días. La Junta de Facultad aprobará, a propuesta del Director o Ponente, la composición del Tribunal que juzgará el contenido del trabajo realizado previa exposición oral, y lo calificará de acuerdo con sus contenidos científicos.

La calificación definitiva se otorgará teniendo en cuenta las calificaciones del expediente académico y la obtenida en la tesis de licenciatura.

El Tribunal estará formado por el Director o Ponente de la tesina y dos Profesores doctores de materias afines al trabajo, nombrándose además un suplente.

La defensa de la tesina podrá hacerse cualquier día del periodo lectivo.

2. El examen de grado consistirá en dos pruebas. Una escrita y otra oral.

La prueba escrita consistirá en la contestación a varias preguntas sobre distintos aspectos de la carrera. La oral en la exposición, tras un tiempo de preparación de un tema correspondiente a las asignaturas de segundo ciclo, de la especialidad que haya cursado el alumno.

La nota del grado se obtendrá teniendo en cuenta las calificaciones del expediente académico y la obtenida en el examen de grado.

Habrá dos convocatorias al año, en los meses de febrero y septiembre.

El Tribunal que habrá de juzgar las dos convocatorias estará formado por cinco Profesores de la Facultad, todos ellos Doctores, nombrándose además un suplente.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23886 RESOLUCION de 25 de septiembre de 1984 por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.», y su personal de flota.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.», y su personal de flota, suscrito el día 31 de julio de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el día 4 de septiembre de 1984.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.», se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento del registro.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 25 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.», y su personal de flota.

**CONVENIO COLECTIVO 1984 DE «EMP. S. A.», CON SU PERSONAL DE MARINA MERCANTE**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Disposiciones Preliminares**

**ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio se clausura entre **«LA EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A.» (EMP) y su personal que está comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, quedando excluido del mismo cualquier otro personal que se rija por diferente Ordenanza Laboral».**

**ARTÍCULO 2º. UNIDAD DE EMPRESA Y FLOTA**

A estos efectos, se entiende por unidad de Empresa la pertenencia del personal a una misma Empresa, aunque sus relaciones de trabajo, se rijan por Ordenanzas diferentes y Convenios particulares.

La pertenencia a una misma Empresa trae como consecuencia la unidad de las partes de tender a una misma unificación posible en aquellos aspectos de tipo social que por su carácter de generalidad pueden ser implantados a favor de todos los trabajadores de la Empresa.

Por principio de unidad de flota se entiende la unificación de las diversas condiciones de trabajo y remuneración, cualquiera que sea el tipo y tamaño de los buques, así como sus tráficos y servicios, sin otras excepciones que las que en este Convenio se establezcan o impongan las circunstancias.

Se excluyen expresamente del contenido de este artículo los remolcadores, tanto de altura como de puerto, y las embarcaciones de tráfico interior de puertos, que si llegasen en el futuro a formar parte de las actividades de la Empresa, se regularían por otra Ordenanza y/o Convenio, pudiendo en este caso el personal de Flota, optar, con prioridad o preferencia absoluta a cualquier otro personal, para ocupar los puestos de trabajo que se creasen al efecto, con el nivel económico y demás condiciones correspondientes a la plaza a cubrir, de acuerdo con las normas vigentes para ese puesto de trabajo y con respecto de la antigüedad en la Empresa.

Se mantiene expresamente vigente la facultad reglamentaria y primativa de la Dirección de EMP de:

a) Decidir sobre trenzamiento de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa y/o de bandera nacional explotados por ésta con tripulación de EMP.

b) Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques fijados por EMP con tripulación del Armador.

c) Decidir sobre destino en tierra de tripulantes con motivo de buques en construcción; El tripulante podrá renunciar a este destino si no se satisface de acuerdo con el régimen previsto para este caso en el artículo regulador de «Vacaciones».

d) Destinar tripulantes en comisión de Servicio.

e) Enviar el personal a los cursos de formación profesional que dicta la Dirección.

En todos los demás casos, incluido el destino temporal de tripulantes a buques con bandera extranjera, que tendrá carácter voluntario por parte de los trabajadores, las condiciones de trabajo y remuneración se convendrán con el tripulante. Por lo que a Seguridad Social se refiere, y si las condiciones del buque con bandera extranjera fuesen inferiores a las de los buques de EMP la Empresa completará aquellas hasta el total de las prestaciones a la Seguridad Social Española.

**ARTÍCULO 3º. ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio entrará en vigor el 12 de Enero de 1984 cuando que sea la fecha de su registro, y abarcará el período comprendido entre esa fecha y el 31 de Diciembre de dicho año, salvo en aquellas materias en cuyo articulado se especifique otra cosa.

Se considerará tácitamente prorrogado de año en año, si no lo denuncia cualquiera de las partes que han intervenido en su deliberación, con una anticipación mínima de tres meses al término natural del Convenio, o, en su caso de las prórrogas, mediante escrito dirigido a la Autoridad Legal que lo haya registrado.

**ARTÍCULO 4º. PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

a) Criterio sobre plantilla

La Dirección de la Empresa se obliga a mantener en todo momento, de acuerdo con el número de buques de su flota y de las características de los mismos, la plantilla necesaria para la seguridad de los buques, así como las necesidades de explotación de los mismos, en atención a las circunstancias de cada momento, sin que en ningún caso las tripulaciones puedan ser inferiores a las mínimas establecidas en los cuadros Indicadores de la Dirección General de la Marina Mercante.

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, se establecen los siguientes principios generales:

1º La Dirección de la Empresa, aunque las disposiciones legales no la obliguen, se compromete a que el total de su plantilla fija será la necesaria para cubrir los puestos de trabajo de cada buque, más la indispensable para satisfacer las necesidades ocasionadas por los relevos de vacaciones.

2º Siempre que sea necesario contratar un tripulante con carácter fijo para sustituir las ausencias del personal fijo de plantilla debido a causas distintas de vacaciones, se procederá a realizar los cambios temporales necesarios entre el personal fijo, de tal suerte que el ingreso se haga por la categoría inferior.

3º La dotación de cada buque, en cuanto a personal se refiere, corresponde, dentro del principio de la organización de trabajo, consultando, como es natural, a los Mandos de cada buque, a la Dirección de la Empresa sin que por ello descalje el derecho de los representantes del personal a formular cuantas sugerencias al respecto consideren conveniente o necesario, y siempre por conducto jerárquico.

El virtud del principio citado en primer lugar, la Dirección estima que el personal necesario para los relevos por vacaciones, es del 8% por 100 de los puestos de trabajo de los buques; hasta 31/12/84; a este efecto, procederá con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, a seleccionar e ingresar como fijos a los tripulantes necesarios para completar la plantilla, dando prioridad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desarrollo del puesto de que se trate, a los que actualmente tienen la condición de interinos, estudiándose con especial detenimiento, los casos de aquellos que más tiempo lleven al servicio de la Empresa en dicha calidad de interinos.

A partir de 12 de Enero de 1985 el personal necesario para relevos por vacaciones, será del 60% de los puestos de trabajo de los buques.

Dada la estructura de la plantilla de oficialidad existente en la fecha de la firma del presente Convenio, la Dirección optará en cada caso, según las disponibilidades de personal cualificado, a efectuar los relevos de la manera que resulte más conveniente para la explotación de los buques de su flota, dejando a salvo la formación profesional y la dignidad de su personal y procurando la rotación en los interinajes en categoría superior. Si optase en el futuro por

el establecimiento de un sistema de relevos verticales se creará un procedimiento en el que se ofre al Comité de Empresa o representantes del personal en su caso.

En lo sucesivo, el personal interino sólo será contratado para cubrir las necesidades de personal en ausencias derivadas, de cualquier motivo distinto de las vacaciones.

#### b) Clasificación del personal

La clasificación que establece este artículo no obliga a la Empresa a cubrir todas las categorías indicadas, salvo aquellas que se pacten en el Convenio. Además de las que se enumeran, la Empresa, con las autorizaciones necesarias de los Organismos competentes podrá crear las que considere convenientes o determinar las asimilaciones que procedan.

La categoría de Engresador se considera bivalente y comprende en sus funciones la de Engresador y Fagoneo.

La categoría de Mecánico, que se encuadra en el Departamento de Máquinas, dentro del grupo de Maquinaria de 1<sup>a</sup>, a las órdenes del Jefe de Máquinas, y Oficialidad de dicho Departamento se proveerá cuando la Empresa lo considere conveniente con personal de Flota (fijo) que tenga los conocimientos adecuados y en su defecto con otro personal de la Empresa o ajeno a la misma que reúna las condiciones necesarias.

El personal quedará clasificado de la siguiente forma:

##### a) Personal de Inspección

- 1. Inspectores de 1<sup>a</sup> clase
- 2. Inspectores de 2<sup>a</sup> clase
- 3. Inspectores especiales

##### b) Personal a Bordo

- 1. Capitán
- 2. Jefe de Máquinas
- 3. Primeros Oficiales
- 4. Segundos Oficiales
- 5. Terceros Oficiales

##### Titulados de Formación Náutico-pesquera

- 6. Mecánico y Electricista Naval Mayor
- 7. Mecánico y Electricista Naval de 1<sup>a</sup> clase
- 8. Mecánico y Electricista Naval de 2<sup>a</sup> clase

##### Maestranza

- 9. Primera  
Comisionante
- Calefactor
- Electricista
- Bombero
- Mecánico
- Mayordomo

##### 10. Segunda

- Cocinero
- Carpintero
- Segundo Bombero

##### Subalternos

- 11. Engresador y Ayudante de Cocina
- 12. Marinero y Camarero
- 13. Limpador y Ayudante de Camarero
- 14. Mozo y Marmillón

##### Alumnos

La Empresa publicará al final de cada año el escalafón del personal enviando tres copias a cada buque, las cuales serán expuestas para el conocimiento de la tripulación.

Cualquier tripulante en caso de necesidad, podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior, con el sueldo que corresponda a los mismos. A efectos del Cálculo de tiempo y posible envío de relevos se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la O.T.M.M.

La categoría de Terceros Oficiales, de Cubierta, Máquinas y Radiotelegrafista, será desempeñada por los Oficiales de nuevo ingreso, hijos e internos. Una vez superado el período de prueba reglamentaria, los que estén en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista N.J. y Radiotelegrafista N.º de 1<sup>a</sup> pasarán a percibir los emolumentos de los Segundos Oficiales.

La consolidación definitiva en la categoría se producirá:

12 En caso de existencia de vacante, por aplicación de los turnos reglamentarios.

13 Si no hubiese vacante, podrá acceder a la categoría superior aquellos que transcurridos dos años desde su ingreso no tuviesen nota desfavorable por la comisión de falta grave o muy grave.

14 De acuerdo con el párrafo anterior, se dará la circunstancia de que en un plazo corto de tiempo todos los Terceros Oficiales ascenderán a Segundos, por lo que cuando en un buque vayan enrotados dos Segundos Oficiales, el más moderno efectuará las funciones de Tercer Oficial.

15 Con independencia de lo establecido en el artículo 76 de la OTM sobre trabajos de categoría superior e inferior, la Dirección queda facultada para enrostrar a un tripulante en puesto distinto a su categoría profesional, siempre y cuando por su formación, titulación e experiencia pueda desempeñarlo y con el sólo objeto de evitar la contratación de internos, y sin prejuicio de que continúe percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría que ostenta. Dicha facultad sólo podrá utilizarse por la Empresa una vez en la vida laboral del tripulante y por un período máximo de tres meses.

Los Limpidores, Ayudantes de Cocina, Mozo, Marmillón y Ayudante de Camarero, que a lo largo de un año completo de calendario hayan realizado trabajos de categoría superior por un período que excede al 50 por 100 del tiempo de navegación efectiva, percibirán en dicho año completa la retribución correspondiente a la categoría superior que hubiese realizado.

#### Artículo 5. PERÍODO DE PRUEBA

Toda admisión de personal fijo en la Flota de ENAP tendrá un período de prueba máximo de acuerdo con la escala siguiente:

Oficiales y titulados	6 meses
Maestranza y subalternos	3 meses

En caso de desembolso del período de prueba a petición del tripulante, ésta causará baja en el momento de producirse el desembarco en el primer puerto nacional, con un límite máximo de dos meses.

Si el desembolso de la prueba se produce por voluntad de la Dirección de la Empresa, el desembarco se realizará en el primer puerto en el que el buque haga escala, siendo de cuenta de la Empresa los gastos que se originen hasta su propio domicilio.

La Empresa facilitará la documentación necesaria y que a ella le corresponde para la obtención del Seguro de Desempleo.

#### Artículo 6. DE LAS VACANTES Y SU PROVISIÓN

##### Vacantes y Ascensos

Definición de puesto vacante: Se denomina puesto vacante aquel que se encuentra sin titular y que por la Dirección de la Empresa se decidiera su provisión.

**Clases de vacantes:** En atención a su naturaleza, las vacantes pueden ser de dos clases:

- a) Temporales
- b) Definitivas

Son vacantes temporales aquellas que se producen como consecuencia de que el el titular ha dejado baja por alguna de las causas que le confiere el derecho a la reincorporación una vez que haya cesado el motivo que dio lugar a la misma. Son, asimismo, vacantes temporales las que se producen como consecuencia de un trabajo extraordinario de duración determinada y cuya realización no puede llevarse a efecto con personal de la plantilla.

Son vacantes definitivas aquellas que se producen como consecuencia de un incremento de plantilla por creación de nuevos puestos de trabajo, o como consecuencia de una baja definitiva en la Empresa. Sin embargo, vacantes definitivas las que se originan como consecuencia de la realización de trabajos de categoría superior en los términos expresados en el apartado a) del número 3 del artículo 76 de la O.T.M.M.

#### Provisión de vacantes : Principio general

Con carácter general se establece que la cobertura de vacantes, tanto temporales como definitivas, se realizará en favor de los tripulantes pertenecientes a la Empresa, con preferencia sobre el personal de nueva contratación. A estos efectos, la prioridad se tendrá en cuenta siempre que el personal a servicio de la Empresa cuente cuenta con la ilustración, formación y experiencia que sea exigida en el puesto de trabajo a cubrir.

Se dará preferencia, en igualdad de condiciones, en caso de contratación de personal ajeno a la Empresa, a los familiares de los tripulantes que lo soliciten.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa, en contacto con la representación del personal, establecerá los pliegos de formación necesaria al fin de que cada tripulante pueda adquirir, dentro de sus posibilidades, los conocimientos necesarios que le permitan acceder a puestos de mayor calificación dentro de la propia organización.

#### Provisión de vacantes temporales por realización de trabajos de categoría superior

Si la vacante se cubre mediante la designación de un tripulante que tiene conseguida la realización de trabajos de categoría superior, el designado percibirá durante todo el período que permanezca en dicha situación, así como en la parte proporcional de sus vacaciones y pagas extraordinarias, las diferencias salariales y de todo tipo que correspondan al puesto a que temporalmente ha quedado adscrito. Si los trabajos de categoría superior se realizan en las condiciones definidas en el apartado a) del nº 3 del artículo 76 de la O.T.M.M. la vacante temporal se considerará definitiva, debiendo ser cubierta de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos, sin perjuicio de que el designado temporalmente perciba las diferencias salariales que puedan corresponderle hasta que el ascendido pase a desempeñar su puesto.

Para los trabajos de categoría superior se realizarán por personal fijo de la Empresa de la categoría inmediatamente inferior atendiendo a su antigüedad.

Si por cualquier motivo la Dirección de la Empresa considera que un tripulante más moderno debe ocupar esta categoría, el tripulante con más antigüedad afectado, se le justificarán los motivos por el que no ocupa dicha plaza.

#### Provisión de vacantes temporales por ingreso de interino o eventual

Si la vacante se cubre mediante la contratación de un interino o eventual éste cesará al incorporarse a cualquiera de los buques de la Empresa si el tripulante titular en el primer caso, o al finalizar la fecha prevista en el correspondiente contrato, en el segundo.

#### Provisión de vacantes definitivas

La provisión de vacantes definitivas puede realizarse a través de los siguientes procedimientos:

- a) Por libre designación de la Empresa
- b) Por turnos reglamentarios
- c) Por Ingresos

#### Provisión de vacantes definitivas por libre designación

Las vacantes definitivas que se produzcan en las categorías de Capitán y Jefe de Máquinas, serán cubiertas por un turno único de libre designación de la Dirección de la Empresa, entre aquellos tripulantes que, a su juicio, reúnan los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de dichos puestos, salvo que se den las circunstancias previstas en el epígrafe de provisión de Ingresos.

Si cesaren en sus funciones, bien sea por acuerdo de la Dirección de la Empresa, o por voluntad del propio interesado, se reintegrará a la categoría que ostentaba antes del nombramiento a todos los efectos, haya o no vacante.

#### Provisión de vacantes por turnos reglamentarios

La provisión de vacantes por turnos reglamentarios se efectuará como sigue:

**Primeros Oficiales:** Los ascensos a Primeros Oficiales de cubierta, máquinas y radiotelegrafía, se cubrirán por concursos de méritos entre el personal de categoría inmediata inferior en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Oficial Radiotélegrafista de II clase.

**Segundos Oficiales:** Los ascensos a Segundos Oficiales se efectuarán, el 50 por 100 por rigurosa antigüedad y el 50 por 100 restante por concurso de méritos.

**Maestranza:** Los ascensos a la categoría de Maestranza se efectuarán por concurso de méritos entre el personal de categoría inferior.

**Mozos, Limpiedores, Ayudantes de Comeraderos y Marmitanos:** Estos tripulantes ascenderán a los puestos de categoría inmediatamente superior al 50 por 100 por antigüedad y el 50 por 100 por concurso de méritos.

#### Ascenso por Concurso de Méritos

Será acreedor al ascenso por concurso de méritos, aquel tripulante que se considere posea los mejores informes, remitidos en los dos últimos años por diferentes Capitanes.

Los informes serán remitidos al Jefe de Personal cada vez que el tripulante desembarque, siendo opción del Capitán mantener una entrevista con aquellos tripulantes sobre la base de intercambiar impresiones generales o concretas de su actuación a bordo.

No obstante, la Jefatura de Personal se entrevistará con aquellos tripulantes cuyos informes no sean satisfactorios.

Los responsables de la realización de informes se concretarán como sigue:

- Oficiales: Capitán y Jefe de Máquinas respectivamente con el asesoramiento de los 12º Oficiales cuando se informe de los 28º y 32º Oficiales.
- Maestranza: Capitanes y Jefes de Máquinas con el asesoramiento de los 12º Oficiales.
- Suboficiales: 12º Oficiales con el asesoramiento de Maestranza correspondiente junto con Vizcaínas de Capitanes y Jefes de Máquinas.

Cualquier tripulante que se considere perjudicado por no haber sido ascendido por entender que no se ha hecho por la Empresa el uso debido de los informes que se han tomado de base para la aplicación del concurso de méritos, podrá solicitar las aclaraciones que crea procedentes y que justifiquen su negativa al ascenso.

El sistema de ascensos por concursos de méritos, de los tripulantes de este oficio, será realizado por la Dirección, quien previamente, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

#### Consolidación de ascensos por existencia de vacantes definitivas:

La consolidación definitiva de los ascensos cuando se trate de ciertas vacantes con carácter definitivo, se producirá una vez transcurridos cuatro meses de trabajo efectivo, aunque no sea continuado. Si durante dicho tiempo no demostrase el ascendido la capacidad aptitud para el nuevo puesto, se reintegrará a la categoría de procedencia a todos los efectos. En este caso, la vacante se cubrirá por concursos de méritos.

#### Artículo 7º VACACIONES

La Empresa considerará anualmente unas vacaciones retribuidas a todo el personal fijo de mar, cualquiera que fuere su categoría y antigüedad en las condiciones siguientes:

a) El tiempo de duración de las vacaciones estará en función del período de embarque del tripulante, a razón de 6, 50 días por cada uno�rebro para el segundo semestre de 1984 y 6, 5 días por cada día trabajado a partir de 1 de Enero de 1985.

En esta última relación está incluido el sustento en 17 días del período de vacaciones, que vienen compensar el trabajo de 8 horas los sábados por la mañana.

El presente artículo habrá de ponerse en relación con el 1º relativo a jornada laboral y dominical y demás Disposiciones Transitorias, que regula el régimen de dominical para 1984.

Se considerará a todos los efectos situación establecida a fin de embarque, las siguientes:

- Viajes para embarque o desembarco
- Expectativa de embarque fuera del domicilio del tripulante
- Hospitalización por accidente de trabajo y enfermedad fuera de la provincia del domicilio del tripulante, mientras dure la misma.
- Representación del personal, por orden de la Empresa, o para la negociación del Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento sobre garantías de los representantes del personal.

A las vacaciones que se devenguen de acuerdo con lo anteriormente expuesto, se acumularán las que se devenguen en las situaciones y condiciones siguientes:

a) Asistencia a cursos de formación ordenada por la Empresa, fuera de la localidad de su domicilio, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro días de duración del curso.

b) Comisión de servicio a la Empresa fuera de la localidad de su domicilio por los días que excedan de tres, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro días de duración de la comisión.

c) Durante la construcción de buques fuera de la localidad de su domicilio disfrutarán de un día de vacaciones por cada cuatro de servicio, y además percibirán en medios un día de retribución, de acuerdo con su categoría y circunstancias personales, por cada diez días de servicio. Si el tripulante no estuviere de acuerdo con estas condiciones podrá renunciar al ofrecimiento de prestar este servicio.

d) Cuando la Comisión de Servicio o la construcción sea en la misma localidad del tripulante, disfrutarán las vacaciones de Ordinaria.

e) Estos períodos de descanso absorben todo acumulado por domingos, festivos y media jornada del sábado a lunes, trabajados en la mar, o separando con ello el derecho de acumular los mismos a vacaciones.

Las vacaciones se empezarán a contar desde el día siguiente de la llegada del tripulante a su domicilio, entendiéndose que el tiempo de viaje deg de la fecha de su desembarco no podrá ser superior a dos días, y finalizarán el día que se inicie el viaje para proceder a su presentación a bordo en el puerto

y buque designados por el Armador. De exceptuar de este punto los embarques y desembarcos producidos en el extranjero, en cuyo caso se computarán los días necesarios para el viaje.

f) En caso de que al finalizar las vacaciones el tripulante la Empresa no pudiera proceder a su embarque, el tiempo transcurrido hasta la fecha ordinaria para su incorporación a bordo se computará como vacaciones anticipadas sin que éstas puedan exceder de cinco días.

No obstante, si dispone en el párrafo anterior, al período de cinco días podrá ser ampliado hasta 10 cuando razones de organización del trabajo, a juicio de la Dirección, así lo señale con las siguientes requisitos:

1. Sólo podrá ampliarse hasta 10 días el período de vacaciones anticipadas en el período de un año.

2. La recuperación de estos días se realizará, proporcionalmente en tres períodos de trabajo. El tránsito entre estos tres períodos se refiere, estatutariamente, a los casos en los que se hayan agotado los 10 días.

3. Esta facultad no podrá ser utilizada por la Empresa cuando la ampliación de vacaciones obedezca a los motivos de no querer embarcar a un tripulante disponible.

4. La Empresa comunicará con 8 días de anticipación antes de finalizar las vacaciones los días previstos de vacaciones anticipadas, pudiendo estos ser modificados por causas imprevistas.

Dado que este acuerdo se adapta con la finalidad de reducir costes, la Dirección se compromete en la fecha de finalización de las negociaciones del Artículo Común a facilitar al Comité de Empresa el cumplimiento del acuerdo adoptado. Esta modificación se introducirá, por tanto, con carácter experimental y no definitivo destinado para convenios posteriores al resultado obtenido en el período que se pacta.

d) Cuando por necesidades del servicio, fueran precisas ordenar a un tripulante el embarque antes de finalizar las vacaciones que estuviese disfrutando, los días no disfrutados se sumarán al período siguiente de vacaciones. No obstante, esta orden sólo podrá producirse diez días antes de finalizar las mismas.

e) Si el tripulante disfrutará de vacaciones después de cinco días de embarcado de servicio a la Empresa, no pudiendo prorrogar el período de embarque más de cinco veintena y tres días, salvo estatus excepcionales o fuerzas mayores. El tripulante tendrá la facultad de solicitar de la Empresa, procurando ésta complacerle si las necesidades del servicio no lo impiden, el día de vacaciones antes de transcurrir cinco días y después de dos meses. A su vez, la Empresa podrá por necesidades de servicio, desembarcar al tripulante después de los dos meses de situación de embarcado a autorizado. Aplicada esta excepción, el período de disfrute de vacaciones será como mínimo de 30 días.

f) A partir de 1/1/85, el tripulante disfrutará de vacaciones después de cinco días de embarcado de servicio a la Empresa, no pudiendo prolongar el período de embarque más de cinco veintena y otros días, salvo estatus excepcionales o fuerzas mayores. El tripulante tendrá la facultad de solicitar de la Empresa, procurando ésta complacerle si las necesidades del servicio no lo impiden, el disfrute de vacaciones antes de transcurrir cinco días y después de dos meses. A su vez, la Empresa podrá por necesidades de servicio, desembarcar al tripulante después de los dos meses de situación de embarcado a autorizado. Aplicada esta excepción, el período de disfrute de vacaciones será como mínimo de 30 días.

g) En la carta de relevos y en el telegrama sólo deberá figurar el número de vacaciones devengadas y los autorizados, al less hubiere, a la llegada al puerto de desembarco.

#### Artículo 8º LICENCIAS

Con independencia del período de vacaciones, el personal de la flota podrá solicitar licencia retribuida en las condiciones señaladas en el artículo 80 de la O.T.M.M., por los siguientes plazos:

## a) Por contraer matrimonio, 20 días.

b) De 5 a 10 días, extendiendo a los circunstancias personales que concurren, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parentes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el tripulante solicitase con tres meses de antelación el descenso por natalidad, y por circunstancias especiales la Empresa no pudiere desembarcarlo en la fecha solicitada, se tomarán las medidas necesarias para hacerlo lo antes posible, teniendo derecho el tripulante, en este caso, a acumular 10 días de licencia a vacaciones.

c) Para cumplimiento de obligaciones de carácter público el tiempo necesario que exija el cumplimiento de dichas obligaciones.

d) Para exámenes para obtención de los Títulos Profesionales de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Radiotelegrafista Naval de 1º por el tiempo que dure el curso en un centro oficial o reconocido,

## e) Por fallecimiento del cónyuge, 30 días.

Por exámenes para la obtención de un Título Profesional distinto de los anteriores, los días necesarios para concurrir a los exámenes.

No obstante, estos plazos y extendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa concederá los días necesarios.

Durante los días de licencia expresados, el tripulante percibirá agua gratuitamente el salario profesional más la antigüedad y devengará las vacaciones de la D.T.M.M.

Las licencias comenzarán a contar desde el siguiente día de desembarco. Los viajes para estas licencias serán de cuenta de la Empresa.

**Artículo 8. EXCEDENCIAS**

Podrá solicitarse la excedencia voluntaria en los términos que contempla el Estatuto de los Trabajadores, a partir del primer año de pertenencia a la plantilla fija de la Flota.

**Artículo 9. TRABAJOS EN TIERRA: SUJETOS A OTRA ORDENANZA DISTINTA A LA DE LA MARINA MERCANTE**

Cuando en la Empresa exista un puesto vacante para el que se prevé su cobertura con personal ajeno a la misma, tendrá la obligación de notificárselo al personal fijo de la flota, por escrito y con la suficiente antelación, para que algún tripulante pudiera estar interesado en optar al mismo.

La opción a la vacante tendrá como consecuencia la aceptación del tripulante a las pruebas de selección que la Empresa tenga establecidas, según pase la vacante en caso de que hubiere más de un candidato declarado apto aquél que mayor antigüedad ostentase al servicio de la Empresa.

En caso de reducción de plantilla por cualquier motivo, la Empresa absorberá, de acuerdo con sus necesidades de personal en otras explotaciones, el mayor número de tripulantes posible, extendiendo a la antigüedad, número de hijos y cualquier otra circunstancia que pueda contribuir a la fijación del orden de prelación.

**Artículo 10. FORMA DE PAGO**

Las percepciones se abonarán por meses vencidos en moneda de curso legal, transfiriéndose el total de sus percepciones a la cuenta corriente en Banco o Caja de Ahorros que designe o por cheque cruzado.

Asimismo, la Empresa adoptará las medidas pertinentes para que el tripulante perciba sus emolumentos el último día del mes o el siguiente día hábil.

**Artículo 11. PERCEPCIONES**

Las percepciones del personal al que afecta el presente Convenio comprenderán los siguientes conceptos retributivos, cuyas cantidades se consideran brutas sujetas a los descuentos legales correspondientes.

## 1. SALARIO PROFESIONAL

## 2. COMPENSACIONES SALARIALES

## a) Personales:

- Aumento por años de servicio

- Conocimientos especiales

## b) Por puesto de trabajo:

- Gratificación por trabajos sueltos y penosos

## c) Por calidad o cantidad de trabajo:

- Domingos y festivos

- Horas extraordinarias

- Gratificación a personal no sujeto a jornada

## d) Vencimiento periódico superior al mes:

- Pases extraordinarias

## 3. PRESTACIONES NO SALARIALES

## a) INDENIZACIÓN A SUCURSOS:

- Dieta

- Uniforme

- Dotación de vestuario

## b) PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:

- Ayuda familiar

**Artículo 12. COMPLITO DE TIEMPO A EFECTO DE PERCEPCIONES**

Cuando las percepciones tengan que calcularse por días, las mencionadas se dividirán por los días del mes que se trate.

**Artículo 13. SALARIO PROFESIONAL**

Se denomina Salario Profesional al integrado por los siguientes conceptos:

- Salario Base

- Plus de Peligrosidad

- Plus de Navegación

- Gratificación de Mando y Jefatura (sólo para Capitanes y Jefes)

La suma de estos conceptos retribuidos constituirá el Salario Profesional del tripulante, que figura en el Anexo número 1.

**Artículo 14. ALMENTO POR AÑOS DE SERVICIO**

A fin de fomentar la vinculación del personal de EMP con la misma, se establecen unos aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en tramos, cuya cuantía figura en el Anexo 2.

Podrán acumularse tantos tramos como pueda consolidar cada tripulante hasta su jubilación.

Los aumentos por años de servicio se percibirán desde el día 1º del mes que se devenguen.

**Artículo 15. FORMACION PROFESIONAL Y CONOCIMIENTOS ESPECIALES**

## a) CURSOS DE ADiestramiento

## Índice

## b) SEGURIDAD

- 1.1. Seguridad y Controles para personal

- 1.2. Seguridad y Controles para oficiales

- 1.3. Seguridad Interior

- 1.4. Empleo y mantenimiento del gas Inerte

- 1.5. Medicina y primeros auxilios

2. NAVIGACIÓN
- 2.1. Curso sobre maniobrabilidad
  - 2.2. Uso de aparatos de navegación convencionales
  - 2.3. Manejo de sistemas de navegación avanzada
  - 2.4. Contramar
  - 2.5. Observador radar
  - 2.6. Electrónica aplicada a aparatos de Radiocomunicación y navegación.

#### L A CARGA Y SU MANEJO

- 3.1. Ideas sobre resistencia de materiales y su aplicación a la resistencia estructural del buque
- 3.2. El bombeo del crudo y sus productos
- 3.3. Corriente

#### 4. MANTENIMIENTO Y MÁQUINAS MARINAS

- 4.1. Mantenimiento programado y gestión de stocks
- 4.2. Motores propulsores
- 4.3. Automóvil naval
- 4.4. Pinturas marinas
- 4.5. Combustibles y aceites lubrificantes
- 4.6. Soldadura
- 4.7. Mecánica
- 4.8. Precio

#### 5. DERECHO MARÍTIMO Y POLIZAS DE FLETAMIENTO

- 5.1. Derecho marítimo
- 5.2. El seguro marítimo
- 5.3. Polizas de fletamiento

#### 6. COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

- 6.1. Técnicas de mando y motivación
- 6.2. Trabajo en equipo

#### HOSTELERIA

- 7.1. Curso sobre cocina
- 7.2. Curso para camareros
- 7.3. Naciones de Administración para Mayordomos y Cocineros

#### 8. VARIOS Y GENERAL

- 8.1. Inglés, según normas generales de la Empresa

#### b) CURSO DE FORMACIÓN

EMP, consciente de la importancia que tiene la formación continua del personal, quiere promover la realización de cursillos de perfeccionamiento, recorriente y formación de su personal de flota, por lo cual va a fomentar la realización de los mismos, de acuerdo con las siguientes normas:

1) En el Anexo 10 se indica esquemáticamente en un cuadro los temas de los cursillos a impartir, así como las categorías a las que van destinados.

2) Cada curso será objeto de una breve explicación del temario, duración y demás detalles del mismo.

3) Estos cursos son solamente destinados a personal desembarcado en situación de vacaciones, expectativas de embarque, etc.

4) Se impartirán los cursos con suficiente frecuencia para que todo el personal tenga acceso a los mismos.

5) No se descarta la posibilidad de que asistan a algunos de los cursos personal de otras compañías para completar hasta alcanzar el tamaño óptimo de cada grupo, así como para intercambiar impresiones y experiencias de cada compañía en los temas a tratar.

6) Los cursos tendrán carácter voluntario, pudiendo el tripulante al que se le ofrece la asistencia a un curso determinado, optar por asistir o no al mismo.

Asimismo, se admitirán solicitudes de los tripulantes, dando preferencia cronológica a los que lo han solicitado.

7) Durante el tiempo de asistencia a los cursos, el personal estará en situación de continúa de servicio a efectos de percepción.

El devengo de vacaciones durante los cursillos será como sigue:

a) Cursillos ordenados por la Empresa que se tengan que realizar fuera de la propia localidad, a razón de un día por cada cuatro de duración.

b) Cursillos ordenados por la Empresa que se tengan que realizar en la localidad del domicilio, y cursillos voluntarios, ya sean en la propia localidad o fuera de ella, se devengarán las vacaciones de Ordenanza.

En todos los casos, el devengo de vacaciones estará supeditado al buen aprovechamiento del curso.

Cuando se termine el cursillo, el tripulante continuará el disfrute de vacaciones hasta su finalización.

8) Se intentará en cada curso facilitar la documentación necesaria para el mejor aprovechamiento, y al final de cada curso se dará un certificado de aprovechamiento si personal que habiendo asistido, haya adquirido los conocimientos impartidos.

9) En el historial de cada tripulante constarán los cursos realizados y su aprovechamiento, y se tendrá en cuenta para futuros ascensos y promoción.

10) Aquel tripulante al que se haya invitado por dos veces a un curso y haya declinado su asistencia, la Empresa considera que no está interesado en el mismo.

11) La obligatoriedad de los cursillos para los ascensos no entrará en vigor hasta haber dado a todos los tripulantes afectados la oportunidad de realizarlos.

12) Serán estudiadas por parte de la Dirección todas aquellas sugerencias encaminadas a mejorar e ampliar este artículo.

13) Algunos cursillos de los aquí establecidos podrán ser impartidos en los buques por personal especializado.

#### Artículo 16. TRABAJOS SUCIOS, TÓXICOS, PELIGROSOS Y PELIGROSCOS

Tendrán consideración de trabajos sucios y/o tóxicos, y/o peligrosos, y/o peligrosos, los que el personal haya de efectuar en el intento de/ot

- 1) Caja de bártulos, tanques de latón, sentinelas y cofradías
- 2) Tanques de consumo y de carga para la limpieza
- 3) Cables, conductos de humo, calderas y calderetas
- 4) Espacios cerrados para pintado a pistola
- 5) Recipientes para alta compresión o condensadores
- 6) Trabajos a realizar en locales o maquinaria, con máscara de protección
- 7) Insertar en recipientes
- 8) Sustancias en materiales galvanizados
- 9) Manejo de productos tóxicos; se considera trabajos tóxicos solamente cuando se realicen limpiezas químicas
- 10) Trabajos en las calderas de funcionamiento y líneas de vapor con presión, se considera peligroso todo lo que sea empaquetaduras, estancos, fugas en cajas de humos, recalcar paretas, y en general, suprimir pérdidas de vapor o humos con presión.
- 11) Trabajos de reparación, limpieza y estiba de alimentos en cabinas frigoríficas por debajo de -5°C, cuando la permanencia sea superior a dos horas.

) Conexión de mangas: Tendrán, asimismo, la consideración de trabajos peligrosos todos aquellos que se hagan en pilas, superestructuras, calderas por su parte exterior, chimeneas, etc., siempre que la altura desde los pies hasta la base estructural inferior más próxima sea superior a 2 metros, así como los trabajos en cuadros eléctricos de alta tensión, cuando ese sea en funcionamiento.

El valor de la hora por realización de trabajos gastos, tóxicos peligrosa y peligrosa será de ciento cincuenta pesetas.

#### Artículo 19. JORNADA LABORAL Y DESCANSOS.

a) La jornada de la Flota de ENP será de 40 horas semanales. Dicho módulo semanal tiene una equivalencia anual de 1433 horas de trabajo efectivo, a tenor del siguiente cálculo:

$$\frac{365 \text{ días naturales}}{\text{120+17 días de vacaciones}} = 228 \text{ días de permanencia a bordo}$$

$$\frac{228 \text{ días de permanencia a bordo}}{7 \text{ días por semana}} = 32,57 \text{ semanas}$$

$$\text{Horas efectivas/año} = 32,57 \text{ semanas} \times [40 + 4] \text{ horas semanales} = 1.433 \text{ horas}$$

b) Dadas las especiales características del trabajo en el mar:

a) Todo el personal se obliga a trabajar las 4 horas del sábado por la mañana, continuando, pues, con el actual régimen de trabajo, compensándose estas 4 horas semanales con 17 días más de vacaciones al año.

b) Independientemente de lo anterior el personal que no monta guardia vendrá obligado durante la tarde del sábado y el domingo, a trabajar las horas necesarias para atender las situaciones previstas de obligada realización en el artículo 18 del Convenio Colectivo (hasta un máximo de 4 horas el sábado por la tarde y 8 horas los domingos de 8 a.m. a 8 p.m.) percibiendo a cambio un Plus de Domingo y Festivo de la cuantía que se indica en el Anexo 8.

Las tripulaciones que no montan guardia son las siguientes:

Contramestre

Carpintero

Mozo

Calderero

Electricista

Bombero

Segundo Bombero

Limpador

Los tripulantes de este apartado que trabajen domingo y festivo, percibirán un plus por cada hora de trabajo, especificado en el Anexo 5 y, que no podrán percibir por más de 8 horas de trabajo.

c) El personal que monta guardia trabajará 12 horas adicionales a la semana (las 4 de la tarde del sábado y las 8 del domingo) percibiendo a cambio un Plus de Domingo y Festivo de la cuantía que en el Anexo 8 se indica para este grupo de personas.

El personal a qué hace referencia este apartado es el siguiente:

Capitán

Jefe de Máquinas

Oficiales de Cubierta y Máquinas

Radiotelegrafista

Marineros

Engrosadores

Mayordomo

Cocinero

Ayudante de Cocina

Camarero

Ayudante de Camarero

Marmillón

d) El Plus de Domingo y Festivo se abonará lo mismo que en la situación de embarcado en los sábados, domingos y festivos que se pasen en situación de viejo para embarcar o desembarcar o en expectativa de embarcar fuera del domicilio.

#### Artículo 18. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se entiende por horas extraordinarias las realizadas por los tripulantes fuera de la jornada de trabajo diario.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

#### Obligatoriedad de realización.

Son horas extraordinarias de prestación obligatoria por cuenta de los tripulantes las realizadas en:

- 1) Maniobras de atraque o desatraque
- 2) Escuelas técnicas con avión o helicóptero
- 3) Maniobra o fondeo y salida fondeadero
- 4) Averías de cualquier clase con paradas y moderadas
- 5) Carga o descarga
- 6) Lastre o deslastre en terminales de carga y en la mar
- 7) Permanencia a bordo, y en aquellas circunstancias que pudieran ocasionar demoras o ponga en peligro la carga o la seguridad del buque
- 8) Aprovechamiento, siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente no pueda realizarse por el puerto que lo efectúa habitualmente
- 9) Limpieza y/o eliminación de derrames

Las restantes horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la Dirección de la Empresa y, asimismo, de libre aceptación por parte de los tripulantes.

Como norma general, en las tardes de los sábados y los domingos no se realizarán horas extraordinarias cuya realización no sea obligatoria por parte del tripulante. Ello, no obstante, podrán realizarse las que no tengan tal carácter siempre que exista libre ofrecimiento por el Capitán y libre aceptación por el tripulante.

**Importante:** Con base a lo establecido en el artículo 35 y Disposición Final Cuarta de la Ley 6/1980 de 10 de Marzo y lo previsto en el artículo y del Decreto de 17 de Agosto de 1973, que permite a las partes modificar la fijación del módulo de cálculo, y que se mantiene vigente según la Disposición Final Tercera de la Ley 6/1980 se establece durante la vigencia del presente Convenio, los valores de horas extraordinarias que figuran en el Anexo 8 sin perjuicio de los que puedan tener en el futuro a tenor de las Normas que en día puedan desarrollar el artículo 35 y la Disposición Final Cuarta del Estatuto de los Trabajadores, para su aplicación en el sector de la Marina Mercante.

Asimismo, las horas extraordinarias de carácter obligatorio que se realicen en los períodos que se indican a continuación, se abonarán las cantidades que figuran en el Anexo 5.

a) Personal de guardia de 00,00 a 04,00 y de 12,00 a 16,00 percibiendo estas horas durante el período de 04,00 a 12,00

b) Personal de guardia de 04,00 a 08,00 y de 16,00 a 20,00; percibiendo estas horas durante el período de 20,00 a 04,00,

c) Personal de guardia de 06,00 a 12,00 y de 20,00 a 22,00; percibirá estas horas durante el periodo de 06,00 a 06,00.

En cuanto al personal que no miente guardia, percibirá estas horas entre las 21,00 y las 05,00 horas.

#### **Comisión de horas extraordinarias**

Siendo firma voluntad de ambas partes reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias de carácter voluntario, se constituye en cada buque una Comisión integrada por los representantes del personal y los Jefes de Departamento que serán los encargados de informar a la Dirección sobre el número de las realizadas, causas que las originan y propuestas de soluciones posibles para su reducción o extinción.

Esta Comisión se reunirá una vez al mes y el informe que emitan se entregará al Capitán del buque, quien, a la vista del mismo, adoptará las medidas que considere convenientes.

#### **Artículo 19. PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, que deberán hacerse efectivas con los haberes del mes de Junio y Noviembre de cada año, en la cuantía correspondiente al salario profesional más los incrementos por años de servicio, incluso a los tripulantes que hubieren permanecido en situación de baja por enfermedad o accidente.

A los tripulantes que hubieren ingresado en el transcurso del año o que cesaran durante el mismo, se les abonará la parte proporcional de las mismas en relación con el tiempo trabajado, entendiéndose que la paga extraordinaria de Julio corresponde al primer semestre y la de Diciembre al segundo.

#### **Artículo 20. DIETAS Y GASTOS DE VIAJE**

En aplicación del principio de unidad de Empresa y Flota, las dietas se devengarán en las situaciones y con los importes previstos en la Norma de Presidencia sobre Gastos de Viaje.

Siempre que se produzca el embarco y desembarco de un tripulante en puerto nacional distinto al de su domicilio, sea o no por propia voluntad, la Empresa abonará a dicho tripulante el importe de las dietas y gastos de desplazamiento establecidos.

Cuando el desembarque se produzca en el extranjero, la Empresa abonará las dietas y gastos previstos en la Instrucción citada en el párrafo anterior.

La Empresa deberá enviar al billete de vuelta del tripulante al desembarcar, hasta la localidad de su domicilio.

Los oficiales que causen baja por su voluntad, y no lleven un mínimo de tres meses de embarque, los gastos de repatriación serán por cuenta del interesado.

Los tripulantes cuando vayan a embarcar presentarán su formato de liquidación de gastos de viaje al segundo Oficial, el cual con el visto del Capitán procederá a enviar la misma a Personal para su liquidación.

Los tripulantes cuando desembarquen efectuarán su liquidación de gastos y la enviarán a la Oficina de Personal, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la llegada a su domicilio. Comprobada la liquidación, se procederá a transferir el saldo a favor del tripulante, si lo hubiere, con la mayor rapidez. Si transcurrido el plazo indicado no se hubiere recibido la liquidación, si a los anticipos que tenga al tripulante a cuenta de este viaje, le serán descontados de la misma.

Asimismo, se darán normas complementarias sobre esta materia a todos los buques.

Para tratar de evitar los problemas que por la saturación de plazas hoteleras se producen en determinadas épocas, la Empresa dará instrucciones a los consignatarios a fin de que reserven alojamiento de la categoría adecuada, dentro de las posibilidades de la plaza y de acuerdo con la normativa sobre gastos de viaje.

En caso de desembarco en territorio nacional, el Capitán dará instrucciones a los Consignatarios para que reserven billetes a los tripulantes que lo soliciten.

Los tripulantes podrán solicitar al embarcar o desembarcar, anticipadamente a cuenta de gastos de viaje en la cuantía aproximada al importe de los mismos.

#### **Artículo 21. UNIFORME**

Es obligatorio el uso de uniforme en las condiciones establecidas por EMP. La gratificación por este concepto se percibirá en doceavas partes y su cuantía será la que figura en el Anexo 3.

Independientemente a los oficiales, se les dotará de ropa de trabajo adecuada.

#### **Artículo 22. VESTUARIO**

Con objeto de que exista una debida uniformidad en el vestuario entre el personal titulado, maestranza y subalternos, la Empresa dotará anualmente a los tripulantes encuadrados en las mencionadas categorías de equipo de trabajo.

Independientemente, el personal de maestranza y subalternos percibirá una indemnización diaria, mientras permanezcan embarcados, cuya cuantía figura en el Anexo 4.

Tanto el uniforme como el vestuario correspondiente a cada año y tripulante serán entregados por los medios fábricos.

Se dispondrá en los buques de un stock de buzos y guantes de mano.

#### **Artículo 23. MANUTENCIÓN**

Para un mejor cumplimiento de lo establecido en el Artículo 214 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, en relación con la alimentación a bordo, se conviene en dejar perfectamente definidas las responsabilidades de quienes intervienen en el tema.

Por su parte, la Dirección de la Empresa se plenamente responsable de que la provisión de alimentos se realice en cantidad y calidad suficiente para que los tripulantes puedan contar con una alimentación sana, abundante y variada.

La provisión de alimentos frescos se realizará para un período máximo de 70 días, sin perjuicio de que para hacer nuevas provisones frescas, salvoes, asistencia médica, recibir correspondencia, etc., todos los barcos en viaje al Golfo Pérsico, al menos una vez en el viaje, harán escala en algún puerto intermedio, que puede ser El Cairo, Durban, Dubai, o cualquier otro que rediga las condiciones previstas. Para ello, el Capitán quedará facultado para hacer la provisión que crea conveniente.

Una vez hecho el aprovisionamiento, la responsabilidad en cuanto a la cantidad y variedad de comidas recaerá en el Capitán y la condimentación en el Cocinero.

No excluye del "Estado de la Caja del Capitán" la contabilización de los alimentos que se introduzcan en los buques con la excepción de las compras que se realicen por orden y cuenta del Capitán.

Cualquier reclamación que se formule por los tripulantes en relación con la manutención será realizada por escrito, dirigido al Jefe de Personal a través del Capitán, definiendo perfectamente si la misma se hace contra la calidad de los alimentos, la cantidad, la condimentación o la variación de menús. Estas reclamaciones serán firmadas por los tripulantes para que la Dirección pueda exigir la responsabilidad a que hubiere lugar.

La Empresa financiará la adquisición de bebidas, fijando los precios que serán los de costo. El responsable del control y administración de las bebidas a bordo será el Mayordomo, en los buques donde lo haya, o el Cofinero-despensero y tendrá la obligación de tener éstas en lugar fresco para la adquisición por los tripulantes. Por esta función, percibirá la compensación de 7.000 Ptas., a parte proporcional.

Las bebidas no alcohólicas, a igualdad de volumen, adquiridas en el extranjero, serán vendidas a los tripulantes a los precios establecidos en los buques que hacen esta provisión en España.

Los armarios frigoríficos de los oficios de la tripulación estarán disponiblemente surtidos, para que el personal pueda consumir los artículos depositados en los mismos, fuera de las horas de comida, siempre y cuando exista constancia del buen uso de los alimentos en el almuerzo y la cena. De no considerarse este horario se establecerá conjuntamente con el Comité de Bases un sistema que permita el aprovechamiento胎ino de los alimentos.

El horario de comidas será de 11,00 a 13,00 horas y de 17,00 a 18,00 horas en el puerto, y en la mar será de 11,00 a 13,00 horas y de 16,00 a 20,00 horas.

Este horario procurará respetarlos dejando a salvo las necesidades y eventualidades propias de la explotación de la Flota.

Los alimentos permanecerán revisión si caducidad el embalaje de los mismos y periódicamente se revisarán con objeto de desechar aquellos que se consideren en mal estado o estropeados.

#### Artículo 24. SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORA DE BASES.

En esta materia se establece, en cuanto a legislación y prestaciones, a lo que en cada caso combinden las disposiciones de carácter general reguladoras de la Seguridad Social, con la salvaguarda de la mejora a que se refiere el párrafo siguiente:

Se mantendrá lo acordado en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 12 de Abril de 1969, respecto a la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, relativas a las contingencias de vejez, invalidez, viudedad, orfandad y accidente, mediante el aumento de las bases de cotización hasta el límite que establece el Texto articulado primero de la Ley de Seguridad Social, pudiendo la Empresa y trabajadores en la proporción legalmente establecida,

#### Artículo 25. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL.

a) El sistema será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de EMP Flota sujetos al límite de aplicación del Convenio Colectivo.

b.) A diferencia de lo que en el punto a se establece para la R.T. derivada de Enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a Accidentes, la Empresa garantizará el doceavo sueldo desde el primer día de los conceptos referenciados en aquél punto.

c.) Cuando la baja sea debida a enfermedad, el procedimiento será el siguiente:

- a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:
  - Sueldo proporcional
  - Antigüedad

b.) Los devengos variarán según la duración de cada proceso, enfermedad aplicándose a los conceptos garantizados los siguientes porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	% garantizado
De 1 a 3 días	70%
De 4 a 30 días	80%
Más de 30 días	100%

No obstante lo anterior, si el índice correspondiente a enfermedad no fuere superior en 0,8 de punto al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de Enero de 1985. En ningún caso operará la devolución, sea cual fuere la variación respecto al año anterior, cuando el índice excede de 1,2%.

Si opera la devolución, aunque la variación respecto al año anterior excede de 0,8 de punto, si el índice obtenido fuera inferior al 4%.

Los mayores importes que en algún caso pudieran corresponder por las prestaciones del ISM quedarán compensados por el hecho de abonarse en su totalidad las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre. Este sistema se retrotraerá al día 18 de Enero de 1984 sin que, en ningún caso, esta retroactividad pueda perjudicar económicamente a ningún trabajador.

#### Artículo 26. COBERTURA COMPLEMENTARIA DE ACCIDENTES.

Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes, como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una Póliza de Seguro a su cargo y a favor de los tripulantes estableciendo una cobertura de accidentes individuales para los riesgos de muerte o invalidez permanente o total, tanto en la vida profesional como en la privada de todo el personal perteneciente a ella, ya sean interinos o eventuales, así como de los alumnos.

EMP se obliga exclusivamente al pago de la prima y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal y con el alcance de la propia Póliza de Seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

Los capitales asegurados por personas, según las categorías profesionales, son los siguientes:

Categoría Profesional	Muerte	Invalidad Permanente
Oficiales	3.400.000	3.400.000
Pasto	2.000.000	2.000.000

Serán beneficiarios de esta cobertura en caso de muerte, en el orden que se expresa:

a) Cónyuge viudo, descendientes y ascendientes legítimos, naturales o adoptivos.

#### Artículo 27. SEGURO DE VIDA.

Con efectos al día 12 de Julio, la Dirección de la Empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá las siguientes contingencias:

- a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales
- b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no de trabajo.

Las garantías serán de un millón ciento veintidós mil pesetas en el caso a) y de dos millones doscientas cincuenta mil pesetas en el caso b).

Los trabajadores participarán en el coste de este seguro proporcionado por partes iguales entre el total de la plantilla afectada por el ámbito personal del presente Convenio; los gastos de administración de la prima bruta siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contratada la Póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración, la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Los beneficios del Seguro se entienden desde la fecha indicada de 1 de Julio de 1981 hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja el ésta, fuera debida a cualquier otro motivo.

Durante los períodos de suspensión de la relación laboral por causas distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas al alta, el beneficio del seguro queda interrumpido no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho período, se produjese la contingencia asegurada.

#### A. 1.1.2. 29. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.

Será establecido un sistema complementario de pensiones sobre las siguientes bases:

1) Ambito personal: El sistema que aquí se establece será solamente de jubilación al personal fijo de la Flota.

2) Prestaciones mejoradas: La mejora que aquí se establece consiste en el incremento de prestaciones complementarias en las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

Será requisito para la percepción de la prestación complementaria de jubilación tener derecho a la jubilación por la Seguridad Social con el 100 por 100 de su salario regulador, para las de viudedad y orfandad el reunir los requisitos exigidos por la Seguridad Social para el disfrute de las correspondientes prestaciones y para la de invalidez, además de lo anterior, si causa baja en la Empresa.

Las prestaciones de viudedad y orfandad se devengarán tanto en la situación de activo como en la de jubilado.

3) Edad de Jubilación: Dado que para la jubilación del personal autorizado a la Ordenanza de la Marina Mercante no existe una única edad en la que se tenga derecho el 100 por 100 del salario regulador, sino que la obtención de ese porcentaje puede producirse a diferentes edades, debido a la incidencia del tipo y tiempo de navegación, no se establece en este Convenio la única edad de jubilación, sino que ésta tendrá lugar cuando el tripulante, en función de las normas que regulan la materia, tenga derecho al pleno disfrute de su salario regulador.

Llegado ese momento el tripulante podrá solicitar su baja por jubilación con derecho a la prestación complementaria, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

Recíprocamente la Empresa tendrá el derecho, también llegado ese momento, de ofrecerle la jubilación con derecho a prestaciones complementarias. De no ser aceptada, el tripulante podrá permanecer en activo en la Flota hasta los 56 años de edad, si bien con pérdida de las prestaciones complementarias que aquí se establecen.

Los trabajadores con derecho a jubilación que no hayan alcanzado el 100 por 100 de su salario regulador, podrán solicitar de la Empresa su baja por jubilación con derecho a prestaciones complementarias, debiendo la Empresa acceder a la petición, que se concederá siempre y cuando el tripulante haya cumplido los 56 años de edad, y sin reducción alguna.

El tripulante que no haya alcanzado el 100 por 100 de su salario regulador mayor de 55 años, y que no haya cumplido los 56 años de edad, podrá solicitar su jubilación y, reciprocamente la Empresa ofrecer la misma, pudiendo ésta llevarse a efecto por mutuo acuerdo de las partes en las condiciones que se convengan.

4) Cuantía de las prestaciones complementarias: Las prestaciones complementarias, que se percibirán en catorce pagos, se fijan en las siguientes cuantías brutas:

			Otras Contingencias		
	Jubilación	Invalides	Viudedad	Orfandad	Todo
Capitanes, Jefes de Máquinas e Inspectores ....	41.359	20.679	20.679	10.360	41.359
Primeros Oficiales .....	34.466	17.233	17.233	8.615	34.465
Segundos y Terceros Oficiales .....	27.572	13.766	13.766	6.893	27.572
Titulados y Maestranza ...	20.579	10.340	10.340	5.169	20.579
Escalarones .....	13.766	6.893	6.893	3.447	13.766

5) Financiación del Sistema: Se establece un sistema de financiación compartido, consistente en la aportación por parte de los trabajadores en cada uno de los catorce pagos (12 ordinarias y 2 extraordinarias) del 12 por 100 de las cantidades establecidas como complementos mensuales de jubilación. La Empresa aportará un mínimo de dos veces y media la aportación de los trabajadores, constituyéndose con ambas aportaciones un fondo de pensiones.

Independientemente de la cantidad mínima a aportar por la Empresa, ésta asume el resto de la financiación de las nuevas prestaciones, reservándose el derecho a administrar internamente el sistema e trasladar el riesgo a una Compañía de Seguros.

Con la finalidad de evaluar exactamente la repercusión económica de esta mejora, la Empresa procederá a realizar, en el plazo más breve posible, el siguiente estudio actuaria, de cuyos resultados dependerá la evolución future de las prestaciones complementarias que aquí se establecen. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los tripulantes que hayan sido perceptores de prestaciones complementarias.

6) Período de carencia: El personal que ingrese en la Flota a partir de 1 de Enero de 1980 necesitará un período de cinco años para adquirir el derecho a la prestación complementaria de jubilación.

Los restantes beneficios (prestaciones complementarias de invalidez, viudedad y orfandad) se adquirirán desde el momento en que se ingrese en el sistema.

7) Recuperación de Cuentas: Caso de baja en la Empresa se romperá la relación con el sistema de Previsión Social Complementaria, teniendo derecho el interesado a recuperar el 80 por 100 de las cantidades que haya aportado al fondo.

A efectos de recuperación de cuentas no será tenido en cuenta el período de carencia aludido en el anterior apartado.

Será excepción a todo lo regulado en este apartado la situación de excedencia forzosa, situación en la que no romperá la relación con el sistema y que obligará al interesado a ingresar las cantidades que la hubiera correspondido aportar de haber permanecido en situación de alta en la Empresa.

8) Voluntariedad del sistema: La pertenencia al sistema será voluntaria. A estos efectos la Dirección de la Empresa, a través de las líneas jerárquicas, solicitará de cada tripulante, previa la pertinente información, su decisión sobre su adhesión ó no al sistema.

La renuncia al sistema se entenderá hecha a perpetuidad.

9) Dado el elevado costo de garantizar a toda la plantilla la jubilación a partir de los 55 años y las dificultades surgidas para llegar dentro del Convenio de 1984, a un acuerdo sobre las modificaciones a introducir en el sistema, en los aspectos de edad de jubilación y reparto del coste correspondiente.

Velando, asimismo, ambas partes, la posible incidencia que las previstas modificaciones en el actual sistema de Seguridad Social pueden tener en cuenta favorecer o no las jubilaciones a edades inferiores a 55 años, consideran pertinente llegar al siguiente acuerdo:

- Constituir un órgano de Control del sistema de Previsión Social Complementaria con participación de los trabajadores.
- Transferir a MUSINI, dentro de los tres meses de la firma del Convenio, tanto las obligaciones ya contraídas con el personal activo, como el aseguramiento de las pensiones que hayan de devengarse en el futuro, sobre la base de jubilación a los 55 años.

La Empresa asumirá los incrementos de costes ya conocidos y existentes en componer el Fondo actualmente existente en 8 millones de pesetas, e incrementar su aportación anual hasta 25 millones de pesetas.

- c) Independientemente de lo anterior y con la finalidad de no disminuir las expectativas de las personas que hoy, con el actual texto del Convenio, pueden acceder a jubilarse por debajo de la edad de 58 años, se mantienen desde 1.984 las condiciones de jubilación previstas en el Convenio de 1983, asumiendo la Empresa el coste de las mismas.
- d) A partir de 1/1/85, hasta la firma del próximo Convenio Colectivo y con independencia de lo que en aquél pueda pactarse, las personas que decidan causar baja por jubilación en ese período y reúnan el requisito de tener al recho al 100% de las prestaciones del I.G.M., podrán causar baja en las siguientes condiciones:
- Si tiene 55 años percibirá desde esa edad hasta los 58 años el 60% del complemento previsto para su categoría en el Convenio de 1983.
  - Si tiene 56 años percibirá desde esa edad hasta los 58 años el 70% del complemento previsto para su categoría en el Convenio de 1983.
  - Si tiene 57 años percibirá desde esa edad hasta los 58 años el 90% del complemento previsto para su categoría en el Convenio de 1.983.

No obstante lo anterior y si las citadas personas previeran pensiones de viudedad y orfandad durante el período comprendido entre la edad a la que se jubilan y los 58 años, los complementos correspondientes a esas contingencias no tendrán reducción alguna, siendo, pues, los previstos con carácter general en el Convenio de 1.983.

Independientemente de los costes apuntados en los apartados b) y c) la Empresa asumirá también los correspondientes al acuerdo que recoge este apartado.

#### Artículo 29. PRESTAMOS DE VIVIENDA

El personal efectivo a la Ordenanza de Marinos Mercantes gozará de idénticos beneficios que el personal de la Ordenanza de Infantería en materia de préstamos para la adquisición de vivienda.

#### Artículo 30. SUBVENCIÓN ECONÓMICO

El personal fijo cuando en la localidad de su domicilio no tenga posibilidad de darse de alta en un Económico Laboral Colectivo, percibirá la siguiente subvención:

- Solteros .....	2.464 pesetas/mes
- Casados .....	3.773 pesetas/mes
- Por hijo .....	175 pesetas/mes

#### Artículo 31. SERVICIO DE TRENES Y LOCOMOCIÓN

La Empresa, siempre que sea posible, contratará un servicio de trenes adecuado, con el fin de que en el momento en que el buque fonde por cualquier motivo, los tripulantes fuera de servicio puedan desplazarse a tierra, siempre el tiempo lo permite. La realización del servicio en condiciones de seguridad es responsabilidad de la Empresa propietaria de los buques, a cuyo efecto BMP podrá exigir de aquélla la documentación que legalmente le habilita para el servicio contratado.

No podrá negarse el servicio de trenes a los tripulantes cuando exista servicio para personas ajenes, como operarios de Impresas o máquinas, inspectores, consignatarios, etcétera, si bien la necesidad del servicio al buque otorgará prioridad.

Asimismo, la Empresa facilitará, tanto en puerto nacional como extranjero, la locomoción más conveniente para transportar a los tripulantes desde el lugar de desembarco hasta la localidad más próxima.

Los servicios de locomoción y trenzas estarán adecuados al horario de las guardias, incluidos los de Fonda.

#### Artículo 32. AYUDAS A DISMINUIDOS FÍSICOS Y MENTALES

Serán beneficiarios de este tipo de ayudas los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el I.N.P. o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos.

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios, serán las siguientes:

a) Subnormales reconocidos por el I.N.P. La Empresa completará hasta 9.398 pesetas/mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

b) En el caso de que el beneficiario haga uso de algún Centro Especial de Subnormales, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, al así lo deseas.

c) Subnormales no reconocidos por I.N.P. que precisen recibir enseñanza especial. En este caso se aplicará la modalidad de abono porcentual.

d) En el caso de que el beneficiario haga uso de algún Centro Especial de Subnormales, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, al así lo deseas.

Concluye la modalidad de abono porcentual en abonar en aquellos meses que existe escolarización, el 50 por 100 de la facturación en el caso de que el Colegio se encuentre situado en la localidad de origen, y el 75 por 100 cuando no ocurre así y, por tanto, precisa internado.

Es sobreentendiendo que la Ayuda Escolar Normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

#### Artículo 33. AYUDA ESCOLAR Y BECAS

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar para los estudios del curso 1984/1985, según la normativa y valores actuales.

Se extiende el beneficio de Bechas a Productores en las siguientes cuantías:

• Estudios Superiores	33.023.- Pesetas
• Estudios Medios	15.940.- Pesetas
• Bachillerato (colegio privado)	12.930.- Pesetas
• Bachillerato (colegio oficial)	8.314.- Pesetas
• Formación Profesional	8.314.- Pesetas

#### Artículo 34. SERVICIO MILITAR

Los trabajadores ingresados en la Empresa con posterioridad al 1 de Enero de 1979 que se incorporen al Servicio Militar o que se hallen realizando el mismo, percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les corresponda, sin atención de vacaciones.

#### Artículo 35. PERDIDA DE EQUIPAJE

##### a) Perdida de equipaje en viaje

En caso de pérdida de equipaje, durante el viaje para embarcar o desembarcar, el tripulante deberá efectuar la reclamación correspondiente ante la Oficina que le ha transportado, y en caso de no aparecer el mismo a porta de 48, enviar la hoja de reclamación a la Oficina de Personal, que se encargará de tramitar y receber la indemnización correspondiente.

Si esta tramitación no diere resultados satisfactorios, la Empresa indemnizará al tripulante, en la misma cuantía establecida por las Clas Aéreas.

b) Pérdidas de equipaje a bordo

En caso de pérdida de equipaje a bordo, en lancha o helicóptero con motivo del embarque o desembarque, por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable a los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las siguientes cantidades:

— 95.850 pesetas por pérdida total

— De 0 a 95.850 pesetas por pérdida parcial o deterioro, a juicio de la Dirección, una vez oido el interesado y visto el informe del Capitán.

En caso de fallecimiento del tripulante esta cantidad le será abonada a sus herederos.

AÑADIDO 35. COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE A BORDO

Organización y funcionamiento del Comité de Seguridad a bordo de los buques.

1. La Dirección de Transportes seguirá manteniendo a bordo de cada uno de los buques de nuestra flota, una Organización de Seguridad efectiva para la PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, cuya base primordial es el buen funcionamiento del COMITÉ DE SEGURIDAD DEL BUQUE.

2. Los objetivos del COMITÉ DE SEGURIDAD son:

- a) Evitar accidentes y daños corporales
- b) Mejorar las "Condiciones de Seguridad" a bordo
- c) Prevener accidentes sucedidos y adoptar medidas para evitar su repetición
- d) Recomendar modificaciones que se consideren necesarias
- e) Recibir sugerencias encaminadas a conseguir una mayor garantía de seguridad, tanto de la tripulación como del buque
- f) Auxiliar el cumplimiento de las normas de seguridad, conducentes a la evitación del accidente

3. Miembros del COMITÉ:

El Comité de Seguridad estará formado por los siguientes miembros:

- a) Presidente: Capitán
- b) Vocales: Jefe de Máquinas  
Primer Oficial de Cubierta  
Primer Oficial de Máquinas  
Comandante  
Electricista  
Calderero  
Bombero  
Un tripulante rotativo  
El o los representantes del personal

Si se considera necesario para el mejor cumplimiento de su cometido, el Capitán podrá designar, entre la tripulación, uno o varios miembros adicionales para que con carácter fijo o eventual, pasen a formar parte del Comité.

- c) Secretario: Desempeñará el cargo el Oficial Radiotelegrafista.
- d) El tripulante rotativo será designado por el Capitán, entre la tripulación, debiendo sustituir esta tripulante por lo menos a dos Comités de Seguridad, antes de dejar su puesto al tripulante siguiente.

4. Funciones: Brevi funciones del Comité de Seguridad

a) El cumplimiento y vigilancia de las normas y Reglamentos de Seguridad, así como las instrucciones y precauciones a observar para la prevención de accidentes.

b) El análisis de los accidentes ocurridos a bordo, efectuando para ello las investigaciones oportunas en cada caso, con objeto de trascender las causas y exponer las medidas necesarias para evitar su repetición y recomendaciones que puedan derivarse.

c) La adopción de medidas y precauciones de seguridad conducentes a la prevención de accidentes.

d) La presentación a la Dirección de Transportes de sugerencias, propuestas y recomendaciones para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo, que el Comité no pueda tomar sobre sí mismo.

e) La enseñanza y difusión entre los restantes tripulantes de las normas e instrucciones de Seguridad.

f) La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos y aplicaciones de técnicas para la prevención o lucha contra accidentes e incendios, tales como extintores, equipos contra incendios, etc.

g) La comprobación de cualquier debilidad aparente, por parte de la tripulación en la consecución de métodos o efectividad de los equipos de seguridad.

h) La vigilancia de la ejecución de los ejercicios de seguridad reglamentarios y entrenamientos periódicos del personal para su familiarización con los aparatos y técnicas en materia de seguridad y comprobación de su eficacia.

i) Programar, de acuerdo con la Empresa, cursos de seguridad en tierra para todos los tripulantes.

j) Asesorar al Capitán en la cualificación de trabajos que no estando incluidos en el artículo de "Trabajos sueltos, pesados y peligrosos" figura, a su juicio, merecer la calificación de tales. En todo caso, la determinación de su naturaleza seguirá siendo de la exclusiva responsabilidad del Capitán.

k) Reuniones: El Comité se reunirá cada mes con carácter obligatorio en sesión ordinaria y con carácter extraordinario, cuando así lo estimase conveniente el Capitán como Presidente, o un tercio de los miembros del Comité.

El Capitán como Presidente del Comité, convocará y presidirá todas las reuniones y tomará las debidas medidas para asegurar la asistencia total de sus componentes. Al final de cada reunión, se levantará la correspondiente acta, haciéndose constar los asuntos tratados, la medida o medidas adoptadas a bordo a propuesta del Comité y las recomendaciones e sugerencias que se deseen elevar a la Dirección, indicándose la aprobación o desaprobación del Comité a las propuestas individuales de sus miembros o del resto de la dirección.

El Secretario tomará las notas necesarias para redacción del acta, que, una vez aprobada por el Presidente, se mecanografiará y será firmada por el Presidente y el Secretario, enviándose una copia de la misma y de los informes anexos a la Dirección de la Compañía.

Las actas y anexos quedarán depositados en el archivo que a tal fin se habilitará a bordo.

Cooperación con la Dirección:

- a) Remitiendo las actas de sus reuniones a la mayor brevedad posible.

b) Dirigiendo sus esfuerzos, diligencias e iniciativas a la promoción de prácticas de seguridad a bordo del buque y comunicando a la Dirección las medidas o precauciones adoptadas, las cuales pueden ser de aplicación a la flota en prevención de accidentes o fuegos.

c) Eliminando en lo que sea posible las causas de accidentes a bordo y en los lugares donde se consideren necesarios cambios estructurales o alteraciones significativas, haciendo las recomendaciones con todo detalle y prontitud.

d) Impartiendo con toda responsabilidad órdenes y recomendaciones sobre temas de seguridad a bordo de su buque.

e) Efectuando investigaciones a fondo de los accidentes que lleven involucrados daños para el personal, así como fuegos accidentales, y remitiendo informes detallados y completos de los hechos con las recomendaciones encaminadas a evitar su repetición.

#### Anexo 3d. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

##### 1) Ejercicio de derechos sindicales.

A fin de que los trabajadores de ENFE puedan ejercer sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

Las Centrales Sindicales, Sindicatos o Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas que acrediten contar con un mínimo de un 10 por 100 de afiliados, dispondrán de:

a) Un local en las dependencias de la Empresa, en Cartagena, debidamente amueblado.

b) Tablón de anuncios propio.

c) Cada Sección Sindical así constituida designará un Delegado que deberá pertenecer al Centro de Trabajo y contar con una antigüedad en el mismo, al menos un año.

d) Serán funciones propias del Delegado de las Secciones las siguientes:

- Representar y defender los intereses del Sindicato o Asociación Profesional y de los afiliados del mismo en la Empresa sin perjuicio de los derechos atribuidos a los representantes del personal.

- Servir de medio de comunicación entre la Central, Sindicato o Asociación a quien representan y la Dirección de la Empresa.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cualquier otra que se constituya, con voz o sin voto y siempre que dichos órganos admitan, previamente, por mayoría simple su presencia.

- Recaudar cuotas, fuera de sus horas de trabajo, de los afiliados al Sindicato, Central Sindical o Asociación Profesional, sin perjudicar el trabajo a bordo;

e) Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados dispondrán de:

- Cuarenta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo.

- De hasta diez días anuales de licencia sin retribución para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fueran oficialmente convocados por la Central Sindical o Asociación Profesional si se hallare en tierra y, en mar, con un preaviso de un mes y coincidiendo con su desembarco para iniciar su período de vacaciones,

- Excedencia voluntaria, con reserva de puesto, si fuesen designados para el desempeño de un cargo de cierta relevancia por su Centro Sindical o Asociación Profesional.

f) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviera la condición de miembro del Comité de Empresa no le serían de aplicación las cuarenta horas mensuales que para aquellos se establecen en el apartado anterior.

g) Los Delegados de Sección Sindical o Asociación Profesional dispondrán de las mismas garantías que los miembros de los Comités de Empresa, así como de los mismos derechos pero referidos únicamente a los afiliados a las organizaciones a quienes representan.

h) En todos los casos, los Delegados observarán el principio profesional aún después de haber cesado en su cargo y, en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

i) Dispondrán de la misma formación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa por Imperativo de disposición legal o pacto entre las partes.

j) La Empresa descontará por período de un año contando a partir del día 19 de Enero de 1981 las cuotas sindicales a petición de los trabajadores que así lo manifiesten por escrito, haciendo entrega mensual del total del importe de las cuotas a las personas debidamente acreditadas del sindicato, Centro Sindical o Asociación Profesional correspondiente.

Con carácter general se pacta expresamente, que durante la estancia del buque en puerto o aprovechamiento del servicio de anclaje con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste al cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

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

##### 2) Ejercicio de los derechos de representación

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1960 de 10 de Marzo, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

a) El tripulante o tripulantes que resulten elegidos delegados, como representantes del personal, ejercerán sus funciones representativas con total libertad durante el tiempo para el que fueron elegidos a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

b) El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1) Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación.

2) Reunirse fuera de la jornada de trabajo con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas propios de su actividad.

3) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos del Interés de sus representados.

4) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingenuidad que afecte al ejercicio libre de su función.

5) Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando la exigencia de su representación impone una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso y con conformidad del Capitán a través de su Jefe de Departamento.

b) Los representantes del personal dispondrán de una reserva acumulable por períodos de embarque a favor de uno o varios representantes de hasta 40 horas laborables retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

1) Asistencias a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinaciones en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato o Asociación como miembros del Comité de Empresa o por su calidad de representantes del personal cuando se hallen en tierra. En la mar con preaviso de un mes y coincidiendo con el inicio de un período de vacaciones.

2) Actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

3) Para los mismos casos podrán, además, utilizar a su cargo hasta un total de 15 días al año.

4) Para la utilización de las 40 horas darán oportunio preaviso al Capitán quien no podrá oponerse a su utilización, salvo por urgentes razones de trabajo.

5) Los representantes del personal, por el ejercicio de estos derechos, garantizarán la no derrota del buque.

c) Son funciones propias de los representantes del personal las siguientes:

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

2. Integrarse en las Comisiones en que se establezcan legal o pacíficamente.

3. Informar preceptivamente por escrito y previamente, al Capitán, en caso de expediente a un trabajador por falta muy grave. El informe deberá entregarse al Capitán dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de iniciación del expediente.

4. Utilizar todos los medios y servicios de impresión, comunicación y oficina a bordo para el desarrollo de sus funciones, previa autorización del Capitán, que procurará concederle si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque dando preferencia a los servicios oficiales.

5. Cuando la actuación del representante del personal, realizada fuera del Centro de Trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral, previa citación de cualquiera de ellas, se considerará que se encuentra en situación assimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir si hubiera prestado su actividad laboral.

d) El Comité de Flota, como órgano representativo y colegiado de los trabajadores, tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y de los demás pactos que se acuerden entre la Empresa y sus tripulantes.

2. Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Semestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuración de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate;

e) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias,

f) Sobre la fusión, absorción o modificación del statuto fundacional de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al valor de amplitud.

g) El representante facilitará al Comité de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad laboral competente;

h) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y egresos y las escenas;

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

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia Jerosa y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

j) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares,

k) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cualesquier medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa;

l) Los miembros del Comité de Flota, y ésta en su conjunto, observarán el rigor profesional en todo momento en lo referente a los apartados e) y f) del punto d) a) aún después de dejar de pertenecer al Comité de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección ostenta expresamente el carácter reservado. Esta obligación de rigor se extiende a los expertos que asesoren el Comité;

m) Aquellos otros que la asignen por Convenio Colectivo o disposición legal.

El Comité de Flota para el cumplimiento de sus funciones, se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez al año. Previo acuerdo a cada reunión se deberá enviar a la Empresa la información sobre los puntos a tratar.

Igualmente si fuera necesario, podrá reunirse una vez al año una Comisión de 3 miembros designada por el Comité de Empresa proporcionalmente a su representación colegial.

10. La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que pueda desarrollar las actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes facilitándoles el material de oficina necesario. El local estará ubicado en Madrid.

11. Sobre los incrementos de las primas de seguros en caso de declaración de zona de guerra, dentro de los 15 días siguientes a la comunicación,

o) Garantía

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del Personal podrá ser despedido o cesionado durante el ejercicio de sus funciones e dentro de los doce meses siguientes a su ceso, salvo que tales se produzcan por renovación o disminución y siempre que el despido o la ceseación se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de sus representaciones.

tuación, si el Comité o cualquier otra sección por supuestos faltos graves o muy graves obstaculizan a otros cuales, deberá tramitarse expediente contradiectorio en el que serán citados, aparte del interesado, el Comité de Empresa y restantes Delegados de personal y al Delegado del Sindicato al que pertenezcan en el supuesto de que se hallase 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 suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

g) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar e difundir sin perjudicar 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 norma legal vigente al efecto.

g) La tripulación podrá ejercer su derecho de Asamblea, previa comunicación al Capitán.

La Asamblea podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla del buque. La Asamblea será presidida por los representantes del personal incoadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, salvo caso de la presencia en la Asamblea de personal no perteneciente a la Empresa.

Salvo por razones excepcionales, los representantes del personal elegirán en Orden del Día, que ostentarán en los teléfonos de anchorage del buque con suficiente antelación, para que todos los tripulantes conozcan el contenido de los asuntos a tratar en la Asamblea. Copia de este Orden del Día se integrará al Capitán.

La Asamblea se realizará fuera de la jornada normal de trabajo y, en casos excepcionales, durante la misma, en lugar del buque y hora en que no pueda celebrar toda la mayoría de la tripulación. En cualquier caso, la Asamblea no interrumpirá las guardias ni turnos de trabajo quedando a salvo, siempre la seguridad del buque y su tripulación. Cuando no puedan reunirse simultáneamente todos los miembros de la tripulación, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocados, la ejecución de acuerdos que afecten el conjunto de los trabajadores de la Empresa o del buque se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores del buque.

En ningún caso se podrá celebrar una Asamblea informativa dentro de la jornada normal de trabajo, antes de haber transcurrido dos meses de la celebración de otras de igual carácter.

Este finalización no será de aplicación cuando el buque se halle en puerto siempre que no se obstruyan las guardias ni turnos de trabajo, si quedando siempre a salvo la seguridad del buque.

Con carácter general, las Asambleas no podrán celebrarse si no se cumplen los requisitos establecidos en este apartado.

h) En atención a las dificultades que las peculiaridades del trabajo en el mar ofrecen para que el Comité de Empresa se reúna una vez cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros, expresamente se pacta que las reuniones del órgano de representación de los tripulantes se reducen a una anual y si surgen de las necesidades para el Convenio y en plazo no superior a 6 meses desde la fecha del mismo. Para facilitar la comunicación con los miembros del Comité se establece, como contraprestación, que uno de ellos permanezca en tierra, en las siguientes condiciones:

a) Presidirá sus reunimientos como si se hallase embarcado.

b) Estará sujeto, en cuanto a jornadas, descansos, duración, festividades y vacaciones, a la Ordenanza de Trabajo de Refino de Petróleos.

c) Quedará adscrito al Centro de Trabajo de Cartagena o Madrid, a elección del Comité de Empresa, sin que en ningún caso, la Dirección tenga que abonar por este motivo, dietas o gastos de viaje.

d) Los viajes que realice a puerta nacional, o internacional a petición de la Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación a la llegada de los buques, o a requerimiento de la Empresa, tendrán la consideración de viajes oficiales.

e) Dispondrá de los medios de comunicación y reproducción necesarios, que le serán facilitados por la Empresa, para que pueda mantener contacto con sus representados.

f) La designación del tripulante que haya de quedar en tierra se realizará por el Comité de Empresa no pudiendo, salvo acuerdo en contrario del mismo, sobrepassar el límite de 6 meses de permanencia en tierra de un Maestro o Suboficial, correspondiendo los 4 meses restantes a un representante de la Oficialidad. El pacto en contrario es entendido que existe cuando la totalidad de los Oficiales del Comité vota en un mismo sentido.

El presente artículo queda sujeto a las posibles modificaciones legales que pudieran ser objeto de validación.

#### Artículo 37. INSPECTORES

Los cargos de inspectores, a que se refiere el apartado a) del artículo cuarto del Convenio Colectivo, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa y, por tratarse de cargo de confianza, cesarán en el ejercicio de los mismos siempre que el interesado o la Empresa lo estimen oportuno.

Asimismo, la Dirección podrá ordenar su empleo en los buques de la Empresa, por uno o varios viajes, reintegrándose terminada ésta a tierra a su cuenta de inspección.

Los inspectores serán remunerados de acuerdo con el régimen económico convenido con ellos.

Asimismo, disfrutarán de los beneficios sociales de este Convenio.

#### Artículo 38. ADiestramiento

Los ejercicios de adiestramiento a bordo (contramejorías, emergencias, etc.) se realizarán dentro de la jornada normal de trabajo, sin que su prolongación fuera de ella pueda dar lugar a la percepción de horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 140, apartado a) de O.T.H.M.

Salvo razones de urgencia, los Capitanes no programarán la realización de estos ejercicios después de las 16,00 horas, de lunes a viernes.

El Capitán de Fragata a bordo podrá proponer al Capitán, el período de tiempo dentro de la jornada, en el que preferentemente se pueden realizar estos ejercicios.

#### Artículo 39. DESCARGA EN ESTACIONES (ESPAÑA)

La Empresa programará con antelación suficiente las vías de sus buques con destino a España, con preferencia sobre los buques de otras Clases nacionales e extranjeras, dejando a salvo los intereses de la refinería.

#### Artículo 40. OPERARIOS A BORDO

Con carácter general y durante la vigencia de este Convenio, los operarios ajenos a la Empresa y durante la estancia del buque en puerto, o en la mar, se separarán sus camarotes y harán sus camas con la ropa que se les facilite a tal efecto, de manera que ningún tripulante tenga que intervenir en estas labores.

Durante la navegación y en caso de que vayan más de cuatro operarios uno de ellos hará de camarero.

Cuando el buque se halle en puerto y tuvieran que preparar y servir comidas, en un día, a más de seis operarios no establecidos, se abonarán las siguientes cantidades:

	Ayudante de Cocina (pesos)	Ayudante de Camarero (pesos)	Marmillón (pesos)
De 6 a 8 operarios .....	—	—	—
De 7 a 13 operarios .....	1.183	769	501
De 14 a 25 operarios .....	1.273	1.054	808
De 26 en adelante .....	2.364	1.308	1.123
			948

En el cálculo de los seis operarios no se tendrán en cuenta los familiares de los tripulantes que coman a bordo.

Cuando el buque se halle en puerto y hubiere más de 18 operarios a bordo, el departamento de fonda se reforzará con un cocinero e ayudante de cocina más y un ayudante de camarero.

En excepciones y fiestas oficiales organizadas por la Empresa para atender a personal ajeno al buque, los Camareros percibirán una compensación en la cuantía establecida para los Ayudantes de Cocinas.

#### Artículo 41. ESCALA EN PUERTO EN ZONA DE GUERRA.

Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, comprendiendo como tal aquél respecto de la que la Maridad Aseguradora del buque exige sobreprima superior a 8 por 100, para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación dentro de la delimitación de dicha zona, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

- a) No partir en dicho viaje.
- b) A realizar voluntariamente el viaje.

Si optase por no realizar el viaje, se suspendrá de la fonda y por él se deducirá la indemnización correspondiente.

- c) Si hubiese plaza vacante en este buque se pondrá a su disposición el trasbordo inmediato del tripulante. Si la duración de esta operación se alargara, los cinco primeros días tendrán la consideración de expectativa de embarque y el resto de vacaciones.
- d) Si no hubiese plaza vacante pondrá a disfrutar las vacaciones que, en dicha fecha, hubiere devengado.
- e) Finalizado el período de vacaciones devengadas, la situación no hubiese variado, el tripulante pondrá a disfrutar vacaciones adicionales, hasta completar un período de 15 días.
- f) Finalizado este período, el tripulante pondrá a la situación de expectativa de embarque, percibiendo el salario profesional.
- g) Si el tripulante optase por realizar el viaje, percibirá una prima en función de la elevación de las tarifas del seguro según la siguiente escala:

#### SOBREPRIMAS RIESGOS DE GUERRA.

De 0 a 0,15 por 100 .....	50 por 100
De 0,16 a 0,25 por 100 .....	115 por 100
De 0,26 a 0,50 por 100 .....	130 por 100
De 0,51 a 0,75 por 100 .....	150 por 100
De 0,76 a 1,50 por 100 .....	200 por 100
De 1,51 a 2,00 por 100 .....	250 por 100
Más de 2,00 por 100 .....	300 por 100

Esta compensación se corresponderá durante los días en que se hallen en zona de guerra, sin perjuicio de que, por parte de la Dirección y por el tiempo de la permanencia en dicha zona de guerra el seguro de accidentes garanticé hasta 3 veces su valor normal cuando la sobreprima de los riesgos de guerra se eleve por encima del 8 por 100 el accidente sea consecuencia de un hecho de guerra.

Si, sin previo conocimiento al partir del viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, tal como se define en el párrafo primero de este artículo, cada tripulante percibirá durante el tiempo que se encuentre en dicha zona, el porcentaje de aumento que corresponda en todos los conceptos retributivos que perciba, y si sufriera en la misma incapacidades permanentes sueltas por cualquier hecho de guerra, se triplicaría el seguro de accidente siempre que la sobreprima del seguro se eleve por encima del 8 por 100.

Blendo los seguros de vida y accidentes pactados en los artículos 26 y 27 de este Convenio, autónomos e independientes uno de otro la triple indemnización para caso de muerte por accidente como consecuencia de un hecho de guerra prevista en los últimos párrafos de este artículo habrá de entenderse referentes y exclusivamente al seguro pactado en el artículo 26 y no el del artículo 27.

La Empresa comunicará con el tiempo suficiente, a los tripulantes, entrada del buque en zona de guerra, con objeto de ejercer las opciones establecidas en el presente artículo. Asimismo se pondrá en conocimiento del Comité entrada del buque en la citada zona.

#### Artículo 42. REMOCIÓN, EXTRACCIÓN Y LIMPIEZA DE SEDIMENTO DE CRUZADO Y DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS EN TANQUES, CALDERAS Y MOTORES.

A tenor de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 26 de Abril de 1978, no se consideran, en general, trabajos propios de los tripulantes los necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores, que deben ser realizados en tierra por personal propio o ajeno a la Empresa.

Si se incluyan, por el contrario, entre las obligaciones de los tripulantes, las relativas a la realización de los trabajos imprescindibles para preparar los tanques para la carga y salvo posibles contingencias que dificulten la normal navegación.

#### Artículo 43. SUSPENSIÓN A VIVIENDAS PENSIONISTAS.

Las viviendas de jubilados de tripulantes en el momento del fallecimiento de éstos, percibirá por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio, 60.224 pesos netos.

#### Artículo 44. AYUDA SANITARIA.

Con la finalidad de continuar en la línea señalada en el artículo 2 (Ayuda de Empresa y Flota) se establece una compensación para Ayuda Sanitaria consistente en el abono de 612 pesos brutos en doce pagos, cantidad igual para todas las categorías.

#### Artículo 45. ASISTENTE SOCIAL.

Con objeto de atender aquellas necesidades que pudieran surgir a los trabajadores y familiares del personal de Flota de EMP, se dispondrá de los servicios de una asistente social en las dependencias de Cargadero durante una jornada de aproximadamente unas 4 horas.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL I.

#### Aberación y Compensación

El costo para la Empresa de todos los derechos y/o beneficios, incluidos el de vacaciones, establecidos por el presente Convenio, se sujetarán a los que hubieran podido obtenerse en sus propias idemias todos los conceptos de la Ordenanza de Trabajo de la Magistratura y del Estatuto de los Trabajadores, de manera que, cualquier diferencia existente que pudiera darse en alguno o algunos de dichos conceptos fijados en las citadas disposiciones, se consideren obsoletos.

servidos y compensados por el total importe de los derechos y beneficios de este Convenio, en su conjunto y en concepto igual, globalmente favorable, dejando siempre a salvo los preceptos de derecho necesario.

Asimismo, las condiciones económicas acordadas en el presente Convenio observarán las mejoras que por cualquier disposición legal o reglamentaria pudieran otorgarse durante la vigencia del mismo,

Estipulación oficial publicada que regulase una materia de carácter no salarial, que no formase parte del contenido del presente Convenio, será de aplicación automática al personal inscrito en su Anexo de aplicación.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL. II

##### COMISIÓN PENITENCIARIA Y DE GARANTÍA

No menciona la Comisión de Garantía del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Las facultades y actividades de la Comisión de Garantía se establecen en el caso el libre ejercicio de las juntas de administración y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de duda, la Comisión echará consulta a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancias de la representación de la Empresa que negocia el Convenio,
- A instancias del Comité de Empresa

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta Comisión se comprenderá de dos Vocales por parte de la representación social y de los asesores jurídicos y económicos que se requieren, dando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación social.

A petitorio de ambas partes, se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa e ajena a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, difiriendo pagar el sombreado necesario al menos en un miembro de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNICA

Con independencia de lo establecido en el Artículo 7 sobre vacaciones (que tendrá plena efectividad a partir de 1 de Enero de 1985), durante 1984 el aumento de vacaciones será de 10 días anuales que se asentirán de la siguiente forma:

- Una indemnización económica para el personal fijo, correspondiente al período en que no ha sido posible aplicar el aumento de vacaciones, que se establecerá proporcionalmente al tiempo de permanencia de cumplidas durante el primer semestre de 1984 y cuyas cuantías por categorías son las siguientes:

Capitán	88.068
Jefe de Máquinas	88.000
Primer Oficial	88.918
Segundo Oficial	87.808
Tercer Oficial	48.000
Titulados	36.666

Mecanizante 1º	37.133
Mecanizante 2º	36.950
Mecanizar	35.000
Engresado y Aya. Cocina	33.427
Marinero & Camarero	32.937
Limpador & Aya. Camarero	32.400
Mozo & Marinero	31.781

- Un aumento del número de descansos para el segundo semestre de 1984 que implica pesar la relación entre días de descanso y días de embarque de 9,8 a 9,20.

#### ANEXO N° 1

##### SALARIO PROFESIONAL

	<u>PTAS/MES</u>	<u>PTAS/AÑO(14 PAGAS)</u>
Capitán	378.347	3.857.458
Jefe Máquina	325.403	3.558.642
Primer Oficial	300.073	3.601.022
Segundo Oficial	292.730	3.348.164
Tercer Oficial	143.382	1.923.666
Titulados	113.843	1.583.398
Mecanizante Primera	107.847	1.509.856
Mecanizante Segunda	104.731	1.460.234
Mecanizar	100.000	1.423.160
Engresador y Aya. Cocina	98.993	1.387.888
Marinero-Camarero	98.604	1.338.456
Limpador-Aya. Camarero	94.128	1.247.752
Mozo-Marinero	92.264	1.251.696
Alumnos	46.963	509.563

#### ANEXO N° 2

##### ANTIGÜEDAD

<u>CATEGORÍAS</u>	<u>VALOR TRIMESTRE</u>
Capitán	5.000
Jefe Máquina	
Primer Oficial	
Segundo Oficial	5.407
Tercer Oficial	
Titulado	
Mecanizante Primera	
Mecanizante Segunda	
Mecanizar	
Engresador	
Aya. Cocina	3.701
Marinero	
Camarero	
Limpador	
Aya. Camarero	
Mozo	
Marinero	

#### ANEXO N° 3

##### UNIFORMIDAD

<u>CATEGORÍA</u>	<u>PTAS/MES</u>
Capitán	3.190
Jefe Máquina	3.190
Primer Oficial	3.190
Segundo Oficial	3.190
Tercer Oficial	3.190

ANEXO N° 4VESTUARIO

CATEGORÍA	HORNOS/DÍA/NAVEGACIÓN
Titulares	17,18
Maestranza Primera	17,18
Maestranza Segunda	17,13
Mecánico	17,13
Engrasador	17,13
Ayto. Cocina	17,13
Máster	17,13
Comarero	17,13
Limpador	17,13
Ayto. Comarero	17,13
Mozo	17,18
Mermillón	17,13

DOMINGOS Y FESTIVOS (Personal que no monta guardia)

(Hora base + valor Triángulo base x N° Triángulos) 5,70434 x N° Domingos y Festivos

HORAS EXTRAORDINARIAS (I)

CATEGORÍAS	HORA BASE	TRIÁNGULO BASE
Capitán	627,97	31,41
Jefe de Máquinas	595,10	29,33
Primer Oficial	460,47	24,79
Segundo Oficial	420,34	21,42
Tercer Oficial	387,89	19,48
Mecánico Naval Mayor	362,29	18,18
Electricista Naval Mayor		
Mecánico Naval 18	351,98	17,59
Electricista Naval 18		
Mecánico Naval 28	341,69	17,19
Electricista Naval 28		
Mecánico 18	333,13	16,68
Mecánico 28	326,06	16,36
Mecánico	317,87	16,07
Engrasador	308,88	15,38
Ayto. Cocina		
Máster	302,39	15,13
Comarero		
Limpador	297,58	14,69
Ayto. Comarero		
Mozo	292,81	14,58
Mermillón		
Aldimón	165,29	

(I) MÉTODO DE OPERAR PARA EL CALCULO DE:Horas Extraordinarias = (Hora base + valor Triángulo base x N° Triángulos) x N° Horas.Horas Extraordinarias Reguladas = (Hora base + valor Triángulo base x N° Triángulos) 1,20 x N° HorasHoras Plus Domingos y Festivos = (Hora base + valor Triángulo base x N° Triángulos) x 5,70434 x N° HorasDOMINGOS Y FESTIVOS (Personal que monta guardia)

(Hora base + valor Triángulo base x N° Triángulos) 6 x N° Domingos y Festivos

**23887**

**RESOLUCIÓN** de 28 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.668 la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 868, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 868, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 27 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la mascarilla autofiltrante marca «Medop», modelo 868, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, S. A.» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, Ercilla, número 28, como medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.—Cada mascarilla autofiltrante de dichos modelo y marca llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.668-28-8-84-Mascarilla autofiltrante».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.<sup>º</sup> de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-8, de mascarillas autofiltrantes, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 28 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**23888**

**RESOLUCIÓN** de 4 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.674 el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Recoext», modelo Grado II, fabricado y presentado por la Empresa «Recoext, S. A.», de Madrid.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Recoext», modelo Grado II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Recoext», modelo Grado II, fabricado y presentado por la Empresa «Recoext, S. A.», con domicilio en Madrid, Villanueva, 2, duplicado, 1.<sup>a</sup>, oficina 28, como ocular filtrante para soldadura con grado de protección N = II.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dichos modelo, marca y grado de protección llevará marcada de forma permanente y en un margen de anchura no superior a cinco milímetros la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.674-4-10-84-Ocular filtrante para soldadura-N = II/MT-18/RECOEXT, S. A.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.<sup>º</sup> de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-18, de «Oculares filtrantes para pantallas para soldadores», aprobada por Resolución de 18 de enero de 1979.

Madrid, 4 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.