

25749 RESOLUCION de 7 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Líneas Ecoa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Líneas Ecoa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LINEAS ECOA, S. A.

Artículo 19.— ANBITO DE APLICACION

El presente Convenio será de aplicación al personal de flota de la Empresa LINEAS ECOA, S.A.

Artículo 20.— VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1991 con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Su vigencia será de dos años con efectos hasta el 31 de Diciembre de 1992 y se prorrogará por periodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiere denunciado por alguna de las partes contratantes.

La denuncia por cualquiera de las partes firmantes de este Convenio habrá de formalizarse por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dando traslado de la misma a la otra parte.

Artículo 21.— VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las Normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

Artículo 22.— COMPENSACION Y ABSORCION FUTURAS

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio, absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el Sector, pactada o por cualquier origen que fuere, en el futuro pudieran establecerse.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico para el sector de la Marina Mercante, que mejorara cualquiera de los temas pactados no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 23.— PERIODO DE PRUEBA

1.— Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un periodo de prueba variable, con arreglo a la labor a que el Tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- | | |
|-----------------------------|---------|
| a) Titulados | 3 meses |
| b) Maestranza y Subalternos | 45 días |

Durante el periodo, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo

comunicandosele a la otra parte en igual forma con una antelación mínima de ocho días.

2.— En caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, ésta se considerará prorrogada hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contrato de Trabajo por no superar el periodo de prueba, deberá ser notificada por escrito al Tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el plazo que indica el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario se considerará al Tripulante como fijo en plantilla.

3.— En todos los casos de rescisión de Contrato por fin de periodo de prueba por parte del Tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

4.— Concluido a satisfacción de ambas partes el periodo de prueba, el Tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de su antigüedad.

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

6.— Una vez finalizado el periodo de prueba por voluntad de la Empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador será por cuenta de la misma.

Asimismo percibirá una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario para gastos de desplazamiento al domicilio.

7.— La situación de incapacidad laboral transitoria, durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 24.— COMISION DE SERVICIO

Se entiende por Comisión de Servicio la misión profesional que ordena la Empresa realizar a los Tripulantes en cualquier lugar.

Se considerarán las situaciones siguientes:

- Preparación y discusión de Convenios.
- Transbordo a petición de la Empresa.
- En cualquier otro caso por daseo expreso de la misma.

Durante el tiempo que el tripulante esté en esta situación devengará el salario embarcado, y las vacaciones de situación de embarcado, y si está fuera de su domicilio percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Artículo 25.— TRANSBORDOS

Se entiende como tal, el traslado del Tripulante de un buque a otro de la misma Empresa, dentro del transcurso del periodo de embarque.

Los transbordos podrán ser:

- Por iniciativa de la Empresa:

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

- Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la Empresa.
- No haber sido transbordado más de una vez en el periodo de embarque.
- Si el Tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía en condiciones homogéneas de trabajo, percibirá por una sola vez por campaña y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulta entre lo percibido el último mes y lo que corresponda en su nuevo destino.

- Por iniciativa del Tripulante:

Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el Tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo.

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

Artículo 26.— EXPECTATIVA DE EMBARQUE

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

En ningún caso se podrá mantener al Tripulante por un tiempo superior a 30 días, pasando a partir de este momento a situación de "Comisión de Servicio".

Durante la expectativa de embarque, el Tripulante percibirá el salario profesional y disfrutará de las vacaciones a razón de 30 días por año en la proporción que le corresponda.

Artículo 98.- LICENCIAS

1.- Con independencia del periodo convenido de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran: De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante y para asuntos propios.

2.- La concesión de toda clase de licencias corresponde al Naviero o Armador. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el Naviero o Armador adoptará la resolución sobre la misma dentro de los 30 días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten, deberán ser concedidos por el Capitán en el momento de ser solicitados, desembarcando el tripulante en el primer puerto con medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado 3º. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifican en forma debida la causa alegada al formular la petición.

3.- Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias, correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte de cónyuge e hijos y la del apartado (3.2 y 3.4) que correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarcar y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos de Africa hasta el pargilo de Nouadibou. No obstante quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge e hijos.

4.- LICENCIA POR MOTIVO DE INDOLE FAMILIAR

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Casos	Días
Matrimonio	20
Nacimiento hijos	15
Enfermedad grave, cónyuge, hijos, padres y hermanos incluso políticos, hasta	10
Muerte cónyuge e hijos, incluso políticos	15
Muerte padres y hermanos, incluso políticos	12

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

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

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente al desembarco.

5.- LICENCIAS PARA ASISTIR A CURSOS, CURSILLOS Y EXÁMENES

5.1. Cursos Oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima	1 año
Duración	La del curso
Salario	Profesional
Nº de veces	Retribución una sola vez
Vinculación a la Naviera	2 años desde la terminación del curso
Peticiones máximas	3% de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 0,5% como unidad.

5.2. Cursillo de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales.

Antigüedad mínima	Sin limitación
Duración	La del cursillo
Salario	Profesional
Nº de veces	Retribuida una sola vez

5.3. Cursillo de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficlos específicos de cada Empresa.

Antigüedad mínima	1 año
Duración	La del curso

Artículo 109.- EXCEDENCIAS

1.- Excedencia voluntaria:

Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos con 1 año de antigüedad en la Empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para las excedencias será de 6 meses y el máximo de 5 años.

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

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitivamente en la misma.

Si solicitase el reingreso, ésta se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna de su categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

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

2.- Excedencia forzosa:

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramientos para cargos políticos, sindicales de ámbito provincial superior efectivos o por designación.

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

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

Artículo 119.- ESCALAFONES

La Empresa llevará obligatoriamente un escalafón público donde figura todo el personal de la misma, con su cargo y antigüedad.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado anualmente y a disposición directa de los tripulantes de cada buque.

Artículo 129.- DIETAS Y VIAJES

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

La dieta en territorio nacional vendrá integrada por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

AÑO 1991: DESAYUNO	500.- Ptas
COMIDA	2.000.- Ptas
CENA	2.000.- Ptas
ALOJAMIENTO	6.000.- Ptas

	10.500.- Ptas

AÑO 1992: Incremento del 8% sobre los anteriores valores.

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

En el extranjero la Empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante.

Se percibirán las dietas en los siguientes casos:

- 19.- Expectativa de embarque fuera de su domicilio.
- 29.- Comisión de Servicio.
- 39.- Durante el tiempo de viaje necesario, para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.

La Empresa abonará los gastos de viajes, eligiendo el tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido, se considerarán como tal las distancias superiores a 25 Kms. En caso de uso, de estos medios de utilización deberá estar justificado por falta de billetes de otro tipo, urgencia de embarque, o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

En todo caso el tripulante percibirá por adelantado de la Naviera Armador o su representante el importe aproximado de los gastos de locomoción y distas caso de que no se le entreguen los correspondientes billetes de pasaje.

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

La empresa abonará por gastos de locomoción a 25 pts/kms dentro del territorio español.

Artículo 138.- MANUTENCION

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

Se formará una comisión compuesta por el Delegado de los tripulantes, el mayordomo o cocinero, un titulado y un no titulado supervisado por el Capitán. La elección de los miembros se realizará por la tripulación de buque mediante votación de la que se levantará acta y se entregará al Capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán las de:

- Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventario de pesos y calidades.
- Realizar el inventario de guberna al finalizar cada mes para conocer gasto por tripulante/día.

- Vigilar que los frigoríficos y oficinas a disposición de los tripulantes contenga un surtido de alimentos básicos así como durante la noche los frigoríficos tendrán que tener artículos de primera necesidad, tales como leche, queso, subutido, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc.

La comida será adaptada a las necesidades del clima.

- Elaboración de las minutas.

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

Comidas especiales:

Se entienda por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas como los días 19 de Mayo, Ntra. Sra. del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del cocinero y Comisión de comidas y la Compañía correrá con los gastos.

La manutención a ningún efecto tendrá la consideración de salario. Por consiguiente, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, baja por enfermedad, accidente u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias ni las horas extraordinarias ni como cualquier otro devengo que reconozca la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Artículo 14.- ENTREPOT

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

El reparto del entrepot se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad a bordo correspondiendo el control al Capitán del buque o persona en quien delegue.

Se incluirá dentro del entrepot: Licores, cervezas, vinos de marca, tabaco y otros artículos que puedan suponer una ventaja económica.

Artículo 15.- JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo se computará anualmente y se aplica de acuerdo con el R.D. 2001/83 que regula la Jornada de Trabajo en el Mar, estableciéndola en una jornada máxima semanal de 40 horas.

No obstante, la jornada se distribuye en 8 horas de lunes a viernes.

Durante sábados, domingos y festivos las horas estipuladas como forfait, se aplicarán únicamente para guardias de mar, puerto, fonda, maniobras, fondeos, emergencias.

En caso de que fuese necesario realizar trabajos fuera de jornada no especificados en el punto anterior, se aplicarán los valores de Horas Extras fuera de forfait.

La jornada diaria no podrá ser partida en más de dos turnos.

En los casos de ejercicios periódicos para la seguridad de la vida humana en la mar, salvo disposiciones legales establecidas, no se programará la realización de estos ejercicios fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 169.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del Armador o sus representantes y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes supuestos:

1.- Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de escotillas y arranches.

2.- En la mar, siempre que las necesidades de navegación lo exijan para llavar a buen fin el viaje iniciado por el buque.

3.- Atención de Autoridades en puerto.

4.- En situación de socorro a otros buques o personas en peligro o cuando fueren necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque, personas o el cargamento.

5.- En los supuestos de formalidades aduaneras, cuarentena, y otras disposiciones sanitarias.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente firmado por el Jefe de cada Departamento al que pertenezca el tripulante.

Artículo 170.- FORFAIT

Se establece un forfait por Categorías para 1.991 de la siguiente manera:

	HORAS	PTAS
a) 19 Oficiales Puente y Máquinas	98	75.997
b) 29 y 32 Oficiales Puente, Máquinas y Radio ...	93	51.411
c) Maestranza	78	33.192
d) Subalternos de 19	78	27.920
e) Subalternos de 22	78	27.724
f) Capitán	100	088
g) Jefe de Máquinas	93	383

Se establece el siguiente valor para las horas extraordinarias que se realicen fuera del Forfait:

1er oficial Puente, Máquinas y Radio	1.450
2do Oficial/3er Oficial Pte Maq. y Radio	1.010
Maestranza	800
Subalternos de 19	710
Subalternos de 22	700

Artículo 189.- VACACIONES Y DESCANSOS

La Empresa y tripulantes están obligados al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones definido en este Convenio.

Los días de viaje utilizados tanto al embarcar como desembarcar no serán considerados como vacaciones.

Las vacaciones comenzarán a disfrutarse desde el día siguiente al de la llegada del tripulante a su domicilio y finalizarán el día anterior a la salida del mismo.

se establece como límite de flexibilidad el regulado a continuación.

Los periodos de embarque serán de 110 días navegados por 60,5 de vacaciones. (El coeficiente de vacaciones será 0,55 días por cada día navegado.)

1.- La empresa podrá desembarcar al trabajador para el disfrute de sus vacaciones con un periodo de 30 días antes de la fecha y un máximo de 30 días después de la misma. Caso de sobrepasar los 30 días se devengarán 1,5 días más de vacaciones por cada día más embarcado.

Si cumplido el periodo de embarque, el Buque está en Puerto habrá obligatoriedad de dar las vacaciones.

2.- Asimismo, la Empresa podrá proceder al embarque de sus tripulantes antes de la fecha término de sus vacaciones, quedando los días no disfrutados a favor del tripulante para su disfrute, acumulándose necesariamente al siguiente periodo de vacaciones en la siguiente forma:

Con 15 días de antelación al fin de periodo de vacaciones.

Para el año 1992 el periodo de embarque será 110 días a los cuales corresponderá 66 de vacaciones (coeficiente de 0,6 días por cada día de embarque o situación asimilada).

Artículo 194.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Durante el tiempo de baja por accidente se recibirá el 100% de la base reguladora y devengarán vacaciones de ordenanza. Durante el tiempo de baja por enfermedad se recibirá el 75% de la base reguladora y se devengarán vacaciones de ordenanza.

En caso de enfermedad tropical, se recibirá el 100% de la base reguladora y devengará vacaciones de ordenanza.

Artículo 209.- MERCANCIAS EXPLOSIVAS, TÓXICAS O PELIGROSAS

Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías, conceptuadas como peligrosas conforme lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestos y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme las disposiciones legales al respecto y a las consideraciones de la IMCO, según tabla adjunta.

A).- En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de las mercancías de referencia, con carácter de exclusividad y que por su construcción o posteriores modificaciones están especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte percibirán lo establecido en la O.T.M.M.

B).- En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas, en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dura el transporte las remuneraciones abajo indicadas, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía y del tanto por ciento que el peso de la misma sponga en relación con el "peso muerto" del buque indicado esta en el Certificado de Arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo Grupo se sumarán sus pesos a los efectos de cálculo del porcentaje de remuneración. En el caso de mercancías asignadas a diferentes grupos, se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al Grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el coeficiente el que marca el Grupo a que debe asignarse el conjunto de estas mercancías. Si considerando las mercancías por separado, la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

GRUPO DE PELIGROSIDAD

Las diferencias a "clase", "tipo", "división", "grupo de compatibilidad", "observaciones" y los condicionamientos reseñados para la clase 7 hacen referencia a los vocablos y referencias en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas IMCO.

GRUPO "A": Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

- Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo compatibilidad A al F.
- Infeciosos: Clase 6-2.
- Radioactivos: Clase 7. Cuando sea materiales radioactivos explosivos o de "acuerdo especiales" se trate.

GRUPO "B":

- Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo compatibilidad G.
- Clase 1. División 1-2.
- Clase 1. División 1-3. Grupos compatibilidad A, B, C. y nº 0019.

GRUPO "C":

- Explosivos: Clase 1. División 1-3. Resto mercancías no incluidas Grupo B.
- Gases inflamables o tóxicos: Clase 2. nº ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076 y el "Gas agua".
- Radioactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje y la de la expedición correspondan a todos los países afectados por la expedición.

GRUPO "D":

- Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación: Clase 3-1.
- Radioactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje correspondan a los países de origen destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

GRUPO "E":

- Explosivos: Clase 1. División 1-4.
- Líquidos inflamables con punto medio de inflamación.
- Clase 3-2, cuando sean además mercancías tóxicas.

GRUPO "F":

- Radioactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje correspondan al país de origen a la expedición y se requiera notificación previa de la expedición a todos los países afectados.

- Gases inflamables: Clase 2, cuando sean inflamables. Clase 1-2, mercancías no tóxicas.

GRUPO "G":

- Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.
- Inflamables: Clase 303.
- Tóxicos: Clase 6-1.

GRUPO "H":

- Sólidos inflamables espontáneamente: Clase 4-2, excepto números ONU 1361, 1362, 1857 y 1387.
- Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

GRUPO "I":

- Radioactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje correspondan al país de origen y no se requiera notificación ni aprobación de la expedición por las Autoridades competentes.

- Corrosivos: Clase 8, cuando en "observaciones" esté anotado que provocan graves quemaduras y desprendan gases muy tóxicos.

GRUPO "K":

- Sólidos inflamables en presencia de humedad: Clase 4-3.
- Corrosivos: Clase 8, cuando en "observaciones" esté anotado que "produzcan" graves quemaduras o que "desprendan gases muy tóxicos".

No se considerarán mercancías peligrosas de ninguna clase las cargas de los diversos tipos de madera que se embarcan en los puertos de África.

CALCULO DE REMUNERACION EN TANTO POR CIENTO DEL SALARIO PROFESIONAL

	\$	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90
A	50	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
B	30	--	40	--	50	--	--	--	--	--	--
C	10	20	30	--	40	--	50	--	--	--	--
D	--	15	20	30	--	40	--	50	--	--	--
E	10	15	25	30	--	--	--	--	--	--	--
F	--	5	12	20	--	30	--	--	--	--	--
G	--	--	10	20	--	30	--	40	--	--	--
H	--	--	--	20	--	--	--	--	--	30	--
I	--	--	--	10	--	00	15	--	--	20	--
J	--	--	--	15	--	--	--	--	--	--	--
K	--	--	--	10	--	--	--	--	--	--	--

Los números interiores del cuadro indican el porcentaje del salario profesional.

- \$ Sin mínimo.
- + Porcentaje mínimo carga: peso muerto.
- * Grupo peligrosidad.

Artículo 210.- ZONAS DE GUERRA

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

- a) A no partir en este viaje, siendo el tripulante, en este caso, transbordado a otro buque. En caso de que no sea posible el transbordo inmediato, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le correspondan, pasando a continuación a expectativa de embarque.
- b) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje y mientras dure esta percibirán una prima especial mínima de 5.000 pesetas/día.
- c) Caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encuentre en zona de guerra efectiva, los tripulantes percibirán el 200% de aumento en todos sus conceptos salariales fijos durante el tiempo que se hallen en dicha zona.
- d) Asimismo, la Empresa, mientras dure la estancia en zona de guerra efectiva suplementará el seguro de accidente 7 millones de pesetas por invalidez permanente y 6 millones de pesetas por muerte más I.P.C. real correspondiente a cada año.

A los efectos de este artículo se entenderá por zona de guerra efectiva aquella en la que la Compañía de Seguros con la que contrate la Compañía Naviera requiera una cobertura de "Blocking and Trapping" y el importe de la sobreprima a abonar supere del valor asegurado al 0,7%.

Dichos límites que cualifican el concepto de zona de guerra efectiva podrán ser reconsiderados por la Comisión Particular del presente Convenio cuando exista constancia expresa de su variación generalizada y se aplicará, previo acuerdo de dicha Comisión, desde la fecha de entrada en vigor de la variación.

Artículo 229.- PERMANENCIA EN LUGARES INSALUBRES Y EPIDEMICOS

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

Las tripulaciones de los barcos que escalen dichos puertos, antepuertos, bahías o raldas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos; además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50% sobre el salario base.

Artículo 229 BIS

Servicios del Golfo de Guinea:

Las dotaciones de los buques que presten servicios en el Golfo de Guinea percibirán sobre el salario base inicial con trienios una prima equivalente:

- a) al 50 por 100 en los buques que naveguen o permanezcan en la zona comprendida entre el paralelo 20º 30'N y el 15º 30'S y durante los días que se encuentren en dicha zona, siempre que no excedan de 60, transcurridos los cuales percibirán el 100 por 100, en cuanto al período de exceso.

Artículo 230.- SEGURO DE ACCIDENTES

Aparte del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento del mismo, la Empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes, cubriendo los riesgos de Muerte o Invalidez Absoluta en su actuación profesional, con los capitales asegurados siguientes:

Por muerte 4.000.000.- ptas.
Por invalidez 6.000.000.- ptas.

Artículo 240.- PERDIDA DE EQUIPAJE A BORDO

En caso de pérdida de equipaje a bordo, 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 cantidades siguientes:

- a) - Por pérdida total 150.000.- ptas.
b) - Por pérdida parcial, una cantidad que no sea superior a las 150.000.- ptas

a juicio del Capitán, una vez oídos al Delegado de los tripulantes y al interesado.

En caso de que por parte de la Empresa se abone indemnización de vestuario o se faciliten uniformes y estos artículos hayan sido dañados, en la indemnización se reducirá un 20%.

Caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización se abonará a sus herederos.

Artículo 250.- PUESTOS EN TIERRA

La Empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra.

Ello, siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la Empresa para ocupar las plazas. Dicha diferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halle embarcado.

Estas plazas deberán ser anunciadas al Capitán de cada buque para su publicación y conocimiento de la tripulación.

Artículo 260.- FAMILIARES ACOMPAÑANTES

Todo el personal de flota pueda solicitar de la Empresa directamente o a través del Capitán, ser acompañado por cónyuge, hijos y acompañante habitual.

La empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR, dando prioridad en todo momento a aquellas personas (Garantías, Técnicos, Sobrecargos, etc.) que por necesidades de la Empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrolle, el acompañante deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentra en situación de embarque.

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año, al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos menores de 8 años en viajes superiores a 3 días sin escala y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por navegación.

El Capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque en

el que siempre dará preferencia, dentro de año, al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez el mismo período, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en una plaza no inferior a los seis meses.

Los tripulantes que carezcan de camarote individual con baño podrán disponer, previa autorización del Capitán y durante estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición.

Se tendrá en cuenta la prioridad según los lazos sanguíneos de la familia de los tripulantes.

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen el buque.

La mujer o el acompañante no alterará en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos del buque.

La manutención de la mujer o del familiar acompañante será a cuenta de la Empresa.

Artículo 270.- CORRESPONDENCIA

Los Capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios las direcciones postales de los consignatarios o agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente o indicar si el buque sale a órdenes.

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

Cuando el buque se halle en puerto extranjero las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al Consignatario.

Artículo 280.- NATALIDAD

Todos los tripulantes fijos al servicio de la Empresa, percibirán la cantidad de 25.000 pesetas por nacimiento de cada hijo.

Será requisito formal para el abono indicado la presentación del Libro de Familia o Certificado de Inscripción en el Registro Civil.

Artículo 290.- CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO

No se iniciará una maniobra, ni se efectuará ningún trabajo salvo fuerza mayor para la seguridad del buque o pérdidas de maras durante el horario de comidas.

En los posibles cambios de horarios de trabajo se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 41).

Artículo 300.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Con el criterio de unificación en las normas y los servicios de Seguridad e Higiene en el trabajo en todos los buques de nuestra flota, y buscando la cooperación efectiva de sus tripulantes. La Empresa, como continuación de la labor que en esta materia se viene realizando, crea los Comités de Seguridad e Higiene a bordo de todos los buques de la Flota, como las atribuciones y competencias que la legislación vigente reconoce a los mismos.

El Comité de Seguridad a bordo estará formado:

- Presidente: Capitán
- Vocales: Jefe de Máquinas
Primer Oficial de Cubierta
Primer Oficial de Máquinas
Contramaestre
Caldavetero
Delegado o miembro del Comité de Flota

Si a juicio del Comité (miembros), fuese necesario dada la naturaleza del tema a tratar, podrá formar parte del Comité de una manera eventual, el Cocinero. Asimismo, si existiesen varios Delegados de un mismo buque podrán asistir a la reunión con voz, pero sin voto.

OBJETIVOS:

- a) - Aunar los esfuerzos de toda la tripulación para que el buque pueda ser considerado un lugar seguro de trabajo.
- b) - Evitar los accidentes a bordo.
- c) - Mejorar las condiciones de seguridad.
- d) - Recomendar modificaciones y recibir sugerencias suscitadas al logro de una mayor garantía de seguridad, tanto de los tripulantes como del buque.
- e) - Interesar de la Empresa el que se ponga a disposición del Comité de Seguridad e Higiene en cada buque toda la normativa y circulación en la materia.

FUNCIONES:

- a) - Velar que a bordo se cumplan con las normas de Seguridad e Higiene.
- b) - Promover la observancia para las medidas de prevención de accidentes.
- c) - La presentación a la Dirección de la Empresa, de sugerencias, propuestas y recomendaciones para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo.
- d) - La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos para la prevención y lucha contra incendios y accidentes.
- e) - Análisis de los accidentes ocurridos a bordo, haciendo las recomendaciones necesarias para evitar la repetición.
- f) - La vigilancia de la ejecución de los ejercicios de seguridad reglamentaria. Los ejercicios de adiestramiento y práctica a bordo (abandono, contra incendios, emergencias, etc.) se llevarán a cabo semanalmente, y en los días señalados por el Comité de Seguridad e Higiene.
- g) - Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por comportamiento o intervención en actos meritorios, así como sanciones a quien incumpla normas e instrucciones sobre seguridad.
- h) - Proponer a la dirección de la Empresa los títulos de aquellas publicaciones en materia de seguridad que deban formar parte de la biblioteca del buque.
- i) - Participar junto con la Empresa en la programación de cursos sobre Seguridad.

Al objeto de interesar a toda la tripulación de los temas relativos a la Seguridad e Higiene en los buques, las sugerencias que sobre esta materia formule cualquier tripulante se llevará a cabo mediante la confección de una parte por triplicado, destinándose una copia para la Comisión, otra para el interesado y la última será remitida a la dirección de la Empresa junto con un informe del propio Comité.

Artículo 318.- FONDEADAS Y ATRAQUES EN ZONA DE DIFÍCIL COMUNICACIÓN

Cuando un buque se encuentra fondeado o atracado en zona de difícil comunicación, tanto en puertos nacionales o extranjeros, la Empresa por medio de la Comisión de Seguridad coordinará, para cada cambio de guardias o final de jornada, un servicio de botes o de locomoción terrestre, según los casos, hasta el centro urbano más próximo, cuando la fondeada o estancia prevista sea superior a las doce horas y exista un servicio habitual de lanchas.

Cuando no exista en el puerto dicho servicio, y la estancia prevista en puerto sea superior a 12 horas, se utilizarán los medios existentes a bordo, siempre y cuando sea posible.

Artículo 319.- SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES

La Empresa dotará a todos sus barcos de un apartado de T.V., video, un radió-cassete por cámara, siendo por cuenta de aquella todos los gastos de instalación y/o reparación.

Los buques dispondrán para el año 1991 de una asignación de pesetas 6.500 ptas/mes/buque para servicios recreativo y culturales.

La Empresa deberá dotar a los buques de los libros laborales y profesionales que se determinen por una Comisión nombrada al efecto. El costo de estos libros será por cuenta de la Empresa y no podrá ser imputado a la asignación establecida.

Asimismo, la Empresa correrá con los gastos originados por el alquiler o compra de las películas video, eligiéndose un sistema razonable para el buen funcionamiento de este servicio.

Se dotará los buques de cafeteras automáticas y hornillos en sitio adecuado y seguro y nevera para los oficios. (Oficiales/Maestranza. Subalternos).

En aquellos buques donde ya existan y se encuentren en mal estado deberán de ser renovados.

Artículo 319.- ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa ateniéndose a lo establecido en las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Ropa de trabajo a bordo

Todo personal embarcado dispondrá en perfecto uso de los efectos siguientes:

- a) - Oficiales de puente y Radiotelegrafistas:

Dispondrán de 2 buzos, un equipo de agua completo, un casco (linterna y guantes), calzado especial de seguridad según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).

- b) - Oficiales de Máquinas:

Dispondrán de dos buzos, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).

- c) - Contramaestre y Marinero:

Dispondrán de 3 buzos o similares, un equipo de agua, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, en cantidades suficientes, según necesidades (ante la entrega de lo viejo).

Al personal de flota se le dotará de cascos de protección de oídos.

- d) - Caldereta, Electricista y Engrasadores:

Peribirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto ropas de agua que utilizarán la ya citada comunmente para el Departamento de Máquinas.

- e) - Personal de Cocina:

Los Cocineros dispondrán de dos camisas blancas, dos pantalones, tres camisetas blancas, seis delantales.

Los Camareros dispondrán de dos camisas blancas, dos pantalones y un par de zapatos.

Marmitón: lo mismo que los Cocineros.

Todo el personal embarcado dispondrá de una cartilla donde reflaje la ropa y efectos que reciben. Los efectos transferibles (casco, linternas y chubasqueros) serán entregados al desembarco a sus respectivos jefes de Departamento.

Los criterios para cambio de ropa serán llevados según estado en dichos efectos.

La Comisión de Seguridad e Higiene a bordo determinará el estado de los mismos.

Artículo 349.- SALARIOS

El personal afectado por este Convenio percibirá, de acuerdo con su categoría profesional, las retribuciones que figuran en las tablas anexas.

Artículo 359.- ANTIQUEDAD

El 5' X del Salario Base por trienio según normativa laboral vigente. El valor del trienio por categorías viene establecido en la tabla correspondiente.

Artículo 369.- INDICADOR TRIPULACIONES MINIMAS

Se obligará a la existencia, como mínimo, de un Cuadro Indicador por buque, ACTUALIZADO Y LEGALIZADO por las Autoridades Competentes, en un lugar de libre acceso a toda la tripulación.

En el caso de que las Autoridades Competentes varien el Cuadro Indicador, dicha variación se enviará al Capitán del buque para su conocimiento e información de toda la tripulación.

Artículo 379.- SERVICIO DE LAVANDERIA

- 1 lavadora industrial (ropa de trabajo/buque)
- 2 lavadoras automáticas (ofic/M.S.)

- Gratificación de 40.000 ptas/mes/buque por el lavado y planchado de la ropa del buque al departamento de fonda. Esta gratificación se repartirá proporcionalmente según el trabajo realizado entre dicho personal de fonda.

La limpieza y aseo de la ropa se atenderá a lo establecido en las normas de seguridad e higiene.

Se dotará a los buques de ropa de cama y aseo de suficiente calidad a juicio del comité de S/H o Delegados de Personal embarcados.

Artículo 389.- CAMBIO DE HORARIO DE SALIDA

Al llegar al buque a puerto se establecerá un horario de salida estimado. Los cambios de hora de salida se efectuarán con un mínimo de cuatro horas de antelación a la hora señalada. Si el cambio se efectuase con menos antelación se considerarán como horas extraordinarias todas las horas a partir de la hora indicada en el tablón de salida.

Artículo 399.- ROTATIVIDAD

Se procurará que los tripulantes roten dentro de las disponibilidades de la Empresa, sin que deban existir abusos, que en el caso de que se constaten se pondrán en conocimiento para su resolución al Comité.

Artículo 402.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una (de verano) con la nómina del mes de junio y otra (de Navidad) con la de noviembre.

Su devengo será semestral, de forma que la de junio se devengará de enero a junio y la de Navidad de julio a diciembre.

El importe de las mismas será el correspondiente al salario base y antigüedad que figura en las tablas anexas.

Artículo 40 Bis.-

El cobro de salario será antes del día 5 de cada mes. Las incidencias de las nóminas se cerrarán el día 15 de cada mes. Los anticipos se confeccionarán por categorías en base al 90% del sueldo según la tabla salarial. La petición de anticipos se podrá efectuar en los diferentes puertos con un total al mes igual al 90% antes mencionado.

El 90% del sueldo en la petición de anticipo se entiende de todos los conceptos que se tengan devengados en el momento de la petición del anticipo.

Artículo 41.- ALUMNOS

Los alumnos embarcados percibirán una gratificación mensual bruta de 46.350 ptas.

GRATIFICACIONES POR TRABAJOS REALIZADOS A BORDO

NO	CONCEPTO	CANTIDAD
-	Nómina y anticipos realizados por oficial radio	15.000 Pts/mes
-	Entrepot realizado por el 2º oficial cub.	15.000 Pts/mes
-	Inventario y recuento de gambuza realizado	3ºof 15.000 Pts/mes
-	Se abonará un mínimo de 50.000 ptas por operación de trincaje parciales. Se considera trincaje parcial el realizado en una sola bodega o cubertada. Se considera trincaje completo con el consiguiente abono de 100.000 ptas la existencia de carga trincada en cada una de las dos bodegas o ambas cubertadas. Se considera trincaje una operación y destrincaje otra operación. El personal que realizara estos trabajos serán: 1er Ofic. Cub., Contramaestre, Marineros, Mozos.	
1	Limpieza completa Colector de Barrido	25.000.-Ptas
2	Limpieza de Tanques:	
	Tanque Sedimentación D.O., Tanque Almacén D.O.,	25.000
	Tanque Servicio Diario F.O., Tanque Sedimentación	40.000
	F.O., Tanque Aceite de Retorno	30.000
3	Limpieza Caldereta Zona de Humos	25.000.
4	Limpieza total Sentinas Cámara de Máquinas	50.000
5	Picado y pintado total Sentinas Cámara de Máquinas	50.000
6	Limpieza total de Carter	15.000
7	Trabajos realizados en Cuadro Eléctrico principal, habiendo tensión de 440 V. en la zona de trabajo, y cuando este trabajo se considera peligroso	2.000
8	Tren Alternativo completo (realizando mantenimiento completo)	35.000
9	Pistón (realizando mantenimiento completo)	80.000
10	Pistón y Camisa (realizando mantenimiento completo)	90.000
11	Cojinetes de Bancada (realizando mantenimiento completo)	20.000
12	Desplazamiento Alcornadores de su bancada	40.000
13	Trabajos en el tunel	1.500
14	Valvulas de escape motor M/P M/N Magnolio/Naranjo	6.000 Pts/cilindro
15	Valvulas de escape restantes buques	2.500 Pts/Cilindro
16	Culista M/N Magnolio/Naranjo M/P	40.000
17	Restantes buques culistas	30.000
18	Trabajos en sentinas bajo planchas máquinas	1.500 h
19	Trabajos en cubierta grues, puntales, etc	800 pts/h.
20	Mantenimiento de MMAA reglaje válvulas inyección y limpieza de enfriadores completo	15.000
21	Trabajo soldadura para cubierta	1.500 pts/hora.

22 Pintado sala de maquinas navegando 800 pts/Hora

23 Achique de bodegas cuando se esté realizando su limpieza se cobrará como trabajos sucios

24 Se cobrarán horas extras al hacer consumo con cubertada

25 Los trabajos en el M/P lo afectuará un taller en puertos españoles.

Estos trabajos se cobrarán en partes proporcionales por el personal que lo realice.

TRABAJOS SUCIOS PENOSOS Y PELIGROSOS

Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que en determinadas circunstancias deban ser realizados y que, por su especial condición, índole o naturaleza, implican sudoración, esfuerzo o peligro superior al normal como:

Limpieza de Bodegas, sentinas, aceites y estiba de cadena y todos los trabajos especificados como tales en el IV convenio.

Estos trabajos serán abonados como hora extra dentro de jornada de trabajo y como hora extra doble fuera de jornada de trabajo.

MEDICION DE TROZAS

La medición de trozas será voluntaria. En caso de realizarse debiera efectuarse en las máximas condiciones de seguridad y dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42.- COMIDAS PERSONAL AJENO AL BUQUE

Cuando se realicen comidas a bordo por parte del personal ajeno al buque se establece una compensación económica de 150 Pts/persona/comida a repartir proporcionalmente entre el personal de fonda a partes iguales.

ATRASOS CONVENIO

El dinero devengado de atrasos de convenio se percibirá a partes iguales en la nómina de los meses correspondientes a: Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre. La nómina, según Convenio actual se percibirá a partir del mes de Septiembre.

Todas las cantidades económicas especificadas en este convenio se consideraran con caracter retroactivo desde el 1 de Enero de 1991 a excepción de los trabajos especiales.

Artículo 43.-

Todo lo no especificado en este Convenio se regirá por el Convenio General del sector y demás leyes vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

19 COMISION PARITARIA

para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio de. Empres se crea una Comisión Paritaria de hasta 6 miembros, compuesta por tres miembros de la parte Patronal y tres miembros de la parte Social.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación del Convenio a esta Comisión quien resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible y debiendo reunirse no más de 7 días laborables después de cada requerimiento de las partes.

20 ACTIVIDAD SINDICAL

Norma 1:

El tripulante o tripulantes que resulten elegidos como representantes delegados, ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos, salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

1º Expresar con toda libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.

2º Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.

3º Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representantes.

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

- 54 Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al Capitán a través de su Jefe de departamento.

Norma 2:

Los miembros del Comité de Empresa de la Flota dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborales retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

- 1º Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos Coordinadores en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.
- 2º Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se le convoque.
- 3º Actos de gestión que deban realizarse por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

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

Para la utilización de esas 40 horas y de las de a su cargo el Delegado de los tripulantes o miembros del Comité de Empresa de Flota darán oportuno preaviso al Capitán.

Los Delegados garantizan la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Normas 3:

Derechos y funciones del Delegado de los Tripulantes o Miembro de Comité de Empresa de Flota:

- 1º Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
- 2º Integrarse en las Comisiones sobre Manutención a bordo, y de Seguridad e Higiene.
- 3º No ser transferido contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
- 4º Caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiera la imposibilidad de incorporar a un Delegado de los tripulantes a aquel en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un período de tiempo superior a 15 días, excepcionalmente la Empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es Delegado a la primera oportunidad.
- 5º Convocar la asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
- 6º Ser informado por el Capitán de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 7º Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales. Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la Empresa, las que sean únicas y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los tripulantes.
- 8º Cuando la actuación del Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de Flota 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 ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

Norma 4:

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado de los tripulantes o miembro del comité de Empresa de Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5:

Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de anclaje con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los Sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditados su condición ante el Capitán u Oficial de Guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones 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.

Norma 6:

Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido.

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

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

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

Norma 7:

El Comité de Empresa de Flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de Flota de la Empresa.

Se constituirá en aquellas Empresas cuyo censo de puestos de trabajo independientemente del número de buques, sea superior a cincuenta tripulantes.

Norma 8:

El Comité de empresa de Flota tendrá las siguientes funciones:

- 1º Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio de Empresa.
- 2º 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 en la Empresa.
 - b) Actualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) En función de la materia de que se trate:
 - 1º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 - 2º Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3º El empresario facilitará al Comité de Empresa 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.
 - 4º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

- 3ª Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral 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 Organismo o Tribunales competentes.
 - b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 4ª Participar como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 5ª Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- 6ª Los miembros del Comité de empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta norma, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asoren al Comité.
- 7ª Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.
- 8ª Cualquier miembro del Comité podrá convocar asambleas en cualquier buque de la Empresa.

El Comité de Empresa de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por esta, para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

ADENDUM

Según acta firmada por ambas partes con fecha 2 de Junio de 1 personal fijo de empresa es el relacionado a continuación:

RELACION DE TRIPULANTES EN PLANTILLA FIJA

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRE	FECHA ANTIGÜEDAD
CAPITAN	ANSOTEGUI BARRERAS SANTIAGO	15/07/89
	EGIA ECHEVERRÍA JUAN J.	29/08/89
	ARTECHE GARCIA PEDRO	05/09/89
	PASCUAL GONZALEZ JOSE M.	08/10/89
	PELAEZ GUTIERREZ LUIS F.	20/02/90
JEFES DE MAQUINA	MARTINEZ CHOUZA FRANCISCO	28/08/89
	DE CELIS LLANOS MIGUEL L.	12/10/89
	FERNANDEZ BARROS EVELIO	17/10/89
	RASINES GUTIERREZ FERNANDO.	13/12/89
1 OF. CUBIERTA	ALDABAL JAUREGUI JOSE R.	06/07/89
	ORTIZ ALVEAR JOSE R.	07/07/89
	GIRON LLINAS PEDRO	07/07/89
	TOLEDO ARAUJO RAFAEL	05/09/89
	SANCHEZ-MELLADO SEGOVIA M.	15/07/89
	VILAR BUJIA JESUS MANUEL	07/09/89
	PEREZ VARELA ESTEBAN	16/10/89
	TOIMIL FERNANDEZ ALEJANDRO	25/10/89
2 OF. CUBIERTA	CUBREIRO DIOS ANGEL	07/07/89
	PEREZ VEGA ARTIME JOSE M.	07/07/89
	MUIÑA BLANCO GERMAN	07/07/89
	CERECEDO GUTIERREZ CARLOS	07/07/89
	GIL DE BIEZNA BENJUNEDA G.	07/07/89
	PAZOS COLINO TOMAS	15/07/89
	ESTURO BRETON JUAN IGNACIO	15/07/89
	FERNANDEZ RAMON JULIO CESAR	28/07/89
	ALVAREZ ALONSO JESUS	28/07/89
	URRUTICOECHEA BARRUTIA PEDRO	05/11/89
RODRIGUEZ OUBINA ANGEL F.	14/12/90	
1 OF. RADIOTELEG.	LESTON FORMOSO JOSE R.	07/07/89
2 OF. RADIOTELEG.	LOPEZ GARCIA JOSE A.	07/07/89
	ALONSO VINA RAFAEL	15/07/89
	CAJIGAS CAMIRUAGA IMANOL	15/07/89
	ROBLES ANEYO CARLOS	13/03/91
1 OF. MAQUINAS	ALONSO ALONSO JOSE	06/07/89
	FAJARDO LOPEZ VICENTE	07/07/89
	QUINTANA RIVAS JOSE A.	15/07/89

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRE	FECHA ANTIGÜEDAD
2 OF. MAQUINAS	MURIEDAS CUADRADO JOSE R.	28/07/89
	SANCHEZ HERNANDO MARIANO	17/10/89
	SALAZAR PULIDO MIGUEL A.	09/06/90
	COTELO TAIBO JESUS	22/10/89
	MOLINA CLIMENT MANUEL	13/03/91
	BASTERRECHEA MADARIAGA J.	04/04/91
	AGUEROS RABAGO ROBERTO	12/04/91
	LASARTE ASTORGA ROBERTO	13/04/91
	CANGA ANTUÑA JOSE LUIS	07/07/89
	BETANZOS MARINO JUAN	07/07/89
CONTRAMAESTRE	RIVADENAR PARADA MANUEL	07/07/89
	CEDEIRA QUINTAS CARLOS	15/07/89
	CASTIÑEIRAS FIGUERA JOSE	26/07/89
	SANTOS SANTOS JOSE	28/07/89
CALDERETERO	FONTAN OUBINA FRANCISCO	07/07/89
	CERNADAS PINEIRO JOSE	07/07/89
	CASAIS COSTA JOSE MANUEL	15/07/89
	PORTELA PEREZ CANDIDO	15/07/89
COCINERO	LOPEZ GARCIA FRANCISCO	28/07/89
	ESPAÑA RIFFI PAULINO	06/10/89
	CONDE MONTENEGRO FRANCISCO	07/07/89
	REMUÑAN GOLAN JULIO	07/07/89
MARINERO	CANDAMO ECHEVERRY IGNACIO	15/07/89
	URRESTARAZU GABIC JOSE L.	16/09/89
	LOPEZ SECO LUIS	13/11/89
	OTERO BLANCO ANGEL	07/07/89
	PEREZ GONZALEZ JOSE A.	07/07/89
	CONDE ALONSO MIGUEL	07/07/89
	MANEIRO PEREZ MANUEL	07/07/89
	VALDEBENITO MERCADO HECTOR	07/07/89
	VALVERDE RODRIGUEZ JOSE R.	07/07/89
	GARCIA MARTINEZ PEDRO	15/07/89
IGLESIAS PEREZ ERNESTO	15/07/89	
MOZO	GARCIA GARCIA FIDEL	15/07/89
	SANCHEZ VIDAL EMILIO	07/08/89
	FERNANDEZ JALDA PABLO J.	05/09/89
	GONZALEZ RODRIGUEZ FCO	05/09/89
	SOTELO BASTOS ANTONIO	14/12/90
	MAYO PINEIRO ALEJANDRO	14/12/90
	FERNANDEZ GARCIA MOISES J.	15/07/89
	LAGOA IGLESIAS MANUEL	15/07/89
	OTERO LIJO JOSE S.	29/09/89
	ARTINE GONZALEZ VENANCIO	05/11/89
MAYO FRIEGUE VICTORINO	15/05/90	
MUÑIZ MUÑIZ JUAN M.	07/12/90	
ENGRASADOR	MARTINEZ SANMARTIN JUAN M.	07/07/89
	FAJARDO ROMERO JOSE	15/07/89
	PINEIRO RIOS ANTONIO	15/07/89
	RODRIGUEZ CHAPELA LUIS	15/07/89
	LEYENDA LEYENDA VENTURA	15/07/89
	RODRIGUEZ LORETO JOSE B.	16/10/89
	GARCIA HERRERA FIDEL	13/11/89
	GONZALEZ MARTINEZ MANUEL	20/11/89
CANARERO	LOUZAN RODRIGUEZ SANTIAGO	07/12/90
	MONTES BLANCO FRANCISCO	07/12/90
	DONEQUE BAILO JOSE JUSTO	07/07/89
	COLLANTES PECINO LUIS	15/07/89
MARMITON	RAMOS PINEIRO MANUEL	15/07/89
	CARBALLEIRA RODRIGUEZ JESUS	11/10/89
	SANCHEZ GOMEZ TOMAS	05/11/89
	CARDALDA LOPEZ MANUEL	07/07/89
VEIGA POSE JOSE	08/01/91	
MARIÑO LAGO FRANCISCO	06/02/91	
VILAR RICO JOSE J.	12/04/91	

NOTA: En caso de que la fecha de antigüedad no fuese la del primer contrato, la fecha correcta sería la de este.

CARGO	S. PROFESIONAL	VACACIONES	FORTFAIT	Nº HORAS	PRECIO HE
CAPITAN	236.996	236.996	100.088	-	-
J. MAQUINAS	230.366	230.366	95.385	-	-
1er OFICIAL	191.536	191.536	75.997	98	1.450
2º OFICIAL	145.173	145.173	51.411	93	1.010
MAESTRANZA	110.708	110.708	33.192	78	800
MARINEROS					
ENGRASADORES	100.785	100.785	27.920	78	710
CAMAREROS					
MOZO	100.375	100.375	27.724	78	700
MARMITON					

25750 RESOLUCION de 9 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Federación Farmacéutica S. Coop.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Federación Farmacéutica S. Coop.» que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1991, de una parte, por el Comité de Empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 9 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«FEDERACION FARMACEUTICA, S. COOP.»**

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artº 1.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todos los Centros de Trabajo que Federación Farmacéutica S. Coop. tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro.

Artº 2.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

- El contenido del presente Convenio establece y regula las relaciones laborales entre Federación Farmacéutica S. Coop. y sus empleados.
- Afectará a la totalidad del personal vinculado por contrato de trabajo, cualquiera que sea su categoría, puesto de trabajo, edad, sexo o condición, quedando excluidos de todos los Artículos que hagan referencia a jornadas, turnos de guardia, horas extras, vacaciones y Escala Salarial, pero no de los restantes puntos del Convenio, los empleados que tengan asignada alguna de las categorías que a continuación se detallan y que corresponden al Personal Directivo.

Director	Jefe de Compras
Titulado grado Superior	Jefe de Zona
Jefe de Personal	Jefe Transportes
Jefe Ventas	Jefe Métodos y Mantenimiento
Jefe Análisis y programación	Jefe Línea Mercancías
Jefe Prod. Dptº Informática	Cajero

No obstante, el personal descrito anteriormente podrá solicitar su inclusión total en el Convenio, emulándose sus percepciones al salario indicado en el Anexo nº 1 para la categoría que se trate.

Artº 3.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

- El presente Convenio Colectivo empezará a regir en todas sus partes desde el 1º de Enero de 1991 independientemente de la fecha de su presentación ante la Autoridad Laboral y de la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado.
- Tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 1991 y será prorrogable de año en año si dos meses antes de su terminación no se hubiera pedido su rescisión o revisión en forma legal.
- Antes de la finalización de su vigencia se reunirá la Comisión Paritaria con el fin de determinar la fecha de inicio de las nuevas negociaciones.

Artº 4.- COMPENSACION Y ABSORIBILIDAD

Las condiciones económicas que aquí se pectan, estimadas anualmente, son compensables y absorbibles en su totalidad con las retribuciones económicas que rigieron anteriormente, incluidos los contratos individuales y los pactos de cualquier otra clase.

Artº 5.- RESCISIÓN

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente las normas pactadas.

En caso de que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades, no aprobara alguna de sus estipulaciones, quedaría este Convenio sin eficacia ni efecto, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artº 6.- PRINCIPIO GENERAL

Es facultad de la Empresa, previo informe al Comité de Empresa o Delegados del Personal, suprimir y estructurar los servicios o funciones al objeto de lograr la máxima productividad en el conjunto de la misma a través de la modernización de instalaciones, racionalización de los procesos administrativos, racionalización y aplicación de los métodos de trabajo más convenientes.

Artº 7.- MEDIDA DE TRABAJO

La Empresa, de mutuo acuerdo con los miembros del Comité de Empresa o Delegados del Personal, adoptará los métodos técnicos pertinentes para efectuar la correcta medición del trabajo en aquellos puestos que se estime conveniente y creará los manuales de valoración por el mérito para las funciones que no están medidas técnicamente.

Artº 8.- CATEGORIAS PROFESIONALES

- El personal afectado por el presente Convenio se clasificará en las categorías profesionales que constan en la escala salarial del Anexo nº 1, aún cuando no suponga la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas en el citado Anexo.
- En tanto no se incorporen al Anexo nº 2 las funciones generales encomendadas a cada categoría, seguirán en vigor las funciones que constan en las descripciones de los puestos de trabajo pertenecientes a cada una de dichas categorías.
- Si por necesidades de organización fuese precisa la creación de nuevas categorías profesionales, la Empresa, mediante informe razonado, lo propondrá a la Comisión Paritaria para que la misma proceda a su aprobación o denegación.
- En los Centros de Trabajo cuya distribución sea la de Secciones, existirá un Dependiente Mayor por cada cuatro Dependientes. El cálculo se efectuará por Secciones en los Centros de Trabajo de Barcelona y L'Hospitalet y sobre el total de la plantilla de Dependientes en el resto de Centros. En caso de que la fracción resultante fuese de 0'50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de Dependientes Mayores.

Artº 9.- SISTEMA DE INCENTIVOS

- Se denomina incentivo de trabajo o prima, a la cantidad que abona la Empresa a los empleados que trabajen a una actividad superior al rendimiento mínimo normal exigible. Los incentivos se dividen en:
 - Valoración mediante manual al mérito.
 - Mixtas (primas directas y valoración al mérito).

Los modelos de manuales de valoración al mérito se incluyen en los Anexos 3 y 4.
- La valoración por el mérito se aplicará a aquellos empleados que realicen trabajos que no están medidos técnicamente. Durante la vigencia del presente Convenio, el valor punto de la prima de valoración por el mérito será el que consta en el Anexo nº 1 (Escala Salarial) para cada una de las categorías. Cada meso revisará las valoraciones de sus empleados directos antes del 31 de Enero, estando presente el propio empleado. Estas revisiones serán supervisadas por el Director o Jefe del Departamento o Zona, al cual notificará al empleado las posibles variaciones introducidas. El empleado deberá firmar el «entorcedo» en el manual.
- El sistema mixto se aplicará a aquellos empleados cuyo trabajo esté en parte medido y en parte no y según el número de horas que esté en cada uno de los trabajos. Para obtener el valor de prima en las horas que debe aplicarse el manual del mérito, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe total prima manual}}{166} = \text{Valor hora manual}$$

La prima directa se abonará durante las horas en que el empleado realice trabajos perfectamente determinados y que hayan sido cuantificados mediante cronometrajes. Para los valores de la prima directa se estará a lo dispuesto en el Artº 11 del presente Convenio. Cuando la Empresa lo juzgue conveniente, podrá iniciar el incentivo por debajo del mínimo exigible, aún cuando para ello deba superarse el mencionado mínimo.
- Siendo la prima de valoración por el mérito un incentivo diferido de la actuación del empleado durante su permanencia en la Empresa, se descontará la parte proporcional que corresponde por cualquier tipo de ausencia no recuperada o no recuperable. Dicho descuento corresponderá únicamente al tiempo laborable de ausencia, por lo que el valor/día se obtendrá dividiendo el importe de la prima manual entre 25 y el valor/hora según la fórmula del punto 3 de este Artº.