

Los Sindicatos que hayan obtenido a nivel estatal más de un 40 por 100 de los Delegados y miembros del Comité de Empresa en las últimas elecciones podrán designar un Delegado a nivel estatal con las funciones y derechos reconocidos en el primer Convenio Colectivo.

Los Delegados y miembros de Comités de una misma provincia podrán ceder y acumular entre ellos el 50 por 100 del crédito de horas mensuales de que disponen, obligándose a notificar a la Administración Central de la Empresa las cesiones y acumulaciones que acuerden.

Se podrá celebrar una reunión anual en cualquier localidad o capital de provincia en la Península en que exista Centro de trabajo de la Empresa de representantes de los trabajadores pertenecientes a los Sindicatos que tengan derecho a Delegado estatal. A tal efecto, se abonarán los gastos de estancia y desplazamiento a un máximo de ocho representantes adscritos en localidades distintas a aquella en que se celebre la reunión.

Los Sindicatos más representativos que tengan derecho a Delegado estatal podrán celebrar cuatro reuniones anuales de su Comisión ejecutiva en cualquier provincia de la Península donde exista Centro de trabajo. A tal efecto se facilitarán, en su caso, las horas o días necesarios y se abonarán los gastos de estancias y desplazamientos a un máximo de seis miembros.

#### CLÁUSULA 14. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se constituirá una Comisión Paritaria, que estará formada por cuatro miembros de la representación empresarial de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», y cuatro miembros de la representación de los trabajadores.

La Comisión Paritaria será única para todos los Centros de trabajo y se reunirá con carácter ordinario cada tres meses, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mayoría de una de las partes.

En convocatoria extraordinaria, la parte solicitante especificará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día, el lugar y la fecha de reunión. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser menor.

Serán cometidos de la Comisión Paritaria:

- La interpretación y cumplimiento del presente Convenio.
- Análisis, estudio y propuestas referidos a formación y promoción.
- Aplicación del acuerdo sobre revisiones salariales pactadas en el presente Convenio.
- Fijar las bases para el fomento, control y seguimiento de puestos de trabajo y adoptar las medidas oportunas para la creación de empleo en «Playa de Madrid, Sociedad Anónima».
- Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 8.º del AES sobre horas extraordinarias.
- Seguimiento de compromisos concernientes a seguridad e higiene en el trabajo.
- Desarrollar el artículo 6.º, capítulo 3.º, título II del AES, sobre productividad y absentismo.
- Aplicación de derechos sindicales.
- Creación de la Subcomisión de Grupos Laborales (cláusula 11) y elaboración de un Reglamento de Régimen Interior.
- Estudiar las peticiones de anticipos de hasta tres mensualidades del personal que no reúna los requisitos convenidos.

Todos los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y formarán parte del contenido del presente Convenio.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión, sobre la observancia de alguno de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo, cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director general de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

#### CLAUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las normas anteriores que se opongan o contradigan las cláusulas o contenido general que en este Convenio se fijan y, específicamente, las del I, II y III Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», así como toda aquella normativa derivada de las Ordenanzas de Trabajo aplicable a las actividades de esta Empresa. En concreto se derogan la cláusula 17 del II Convenio Colectivo y las cláusulas 11 y 12 del III Convenio Colectivo.

La representación de los trabajadores y la de la Dirección de la Empresa firman el presente texto del IV Convenio Colectivo de «Playa de Madrid, Sociedad Anónima», en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, 19 de julio de 1991.

#### ANEXO I

Tabla salarial del IV Convenio Colectivo

Niveles	Categorías	Sueldos - Pesetas
I	Titulado superior y Jefe de primera.....	141.600
II	Titulado medio y Jefe de segunda.....	135.300
III	Jefe de tercera.....	125.400
IV	Oficial administrativo y Oficial primera de Oficios Varios.....	116.900
V	Oficial de segunda de Oficios Varios y Auxiliar administrativo.....	111.300
VI	Ayudante de Servicios Técnicos, Conserje, Recibidor, Vigilante, Jardinero, Peón especializado y Telefonista.....	107.700
VII	Encargada de Comedor, Encargada de Pisos y Encargada de Vestuarios.....	106.400
VIII	Camarero, Auxiliar de Caja y Mozo especializado.....	99.600
IX	Camarera de Pisos, Limpiadora, Ayudante de Cocina, Pinche, Peón, Fregadora, Socorrista y Mozo repartidor.....	90.700

#### ANEXO II

Importes de la ayuda escolar e infantil para 1991

Ayuda escolar e infantil	Importe mensual - Pesetas	Importe anual - Pesetas
Por hijos de hasta tres años.....	1.620	19.440
Por hijos de cuatro a ocho años.....	1.890	22.680
Por hijos de nueve a dieciséis años.....	2.810	33.720
Por hijos de diecisiete a dieciocho años.....	3.920	47.040
Por hijos de diecinueve a veinticinco años.....	4.470	53.640

28608

**RESOLUCION de 7 de noviembre 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 VII Convenio Colectivo de la Empresa «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima», personal de flota.**

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Empresa «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima», personal de flota, que fue suscrito con fecha 22 de agosto de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Flota 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 noviembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### SEPTIMO CONVENIO DE LA EMPRESA «REMOLQUES MARI-TIMOS, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE FLOTA

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regula las condiciones laborales de los tripulantes de todos los buques y lanchas dedicados a la actividad de salvamento, remolques y lucha anticontaminación marina de la Empresa «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima», bien sean propios o alquilados.

Art. 2.º *Vigencia.*-El presente Convenio regirá hasta el 31 de diciembre de 1992.

Los conceptos económicos encuadrados en la tabla salarial tendrán efecto desde el 1 de enero de 1991. Los demás conceptos económicos, contemplados en los artículos 9, 14, 16, 17, 19, 21, 25, 26, 37 y 39 entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio.

El régimen de vacaciones regirá en la forma que se indica en el artículo 13.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones, pactadas de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes alterasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en cómputo anual cualquiera de las mejoras parciales que por disposición de carácter general o específico para el sector, pactadas o por cualquier origen que fuere y que en el futuro pudieran establecerse. No obstante a lo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter especial o específico para el sector de la Marina Mercante, que mejore cualquiera de los temas pactados, no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión mixta, compuesta, de una parte, por tres miembros del Comité de Empresa y de otra parte por representación legal de la Empresa, o en quien ambas partes deleguen.

Esta Comisión resolverá lo que proceda en el más breve plazo posible, deberá reunirse no más tarde de quince días laborables después de cada requerimiento de las partes.

Art. 6.º *Unidad de Empresa y flota.*—A los efectos de la observancia de este Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente el principio de unidad de Empresa y flota.

En virtud de los diversos cometidos realizados por los buques de la Empresa, el presente artículo se aplicará en las siguientes matizaciones:

1. Grupo de remolcadores dedicados a salvamento y antipolución.
2. Grupo constituido por lanchas salvamar y limpiamar.

Los trabajadores asignados a cada grupo no podrán ser transbordados, salvo acuerdo en contrario entre la Empresa y el trabajador.

Los traslados dentro del grupo primero se realizarán con arreglo a las normas laborales vigentes y serán de una vez como máximo cada campaña.

Los traslados dentro del grupo segundo, entre las lanchas de limpieza y salvamento, se realizarán por necesidades del servicio y con arreglo a las normas laborales vigentes y serán de quince días, como máximo.

Los traslados de un grupo a otro sólo podrán realizarse con acuerdo entre Empresa y trabajador.

Art. 7.º *Periodo de pruebas.*—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 a lo que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: Tres meses.
- b) Maestranza y subalternos: Cuarenta y cinco días.

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

En caso de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque llegue a puerto, pero la voluntad 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 personal fijo en plantilla.

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.

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

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.

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.

La situación de ILT durante el periodo de prueba interrumpe el periodo del mismo.

El periodo de prueba del resto de las modalidades de contratación se regirá por sus normas específicas.

Art. 8.º *Ascensos y escalafones.*—Para que exista la posibilidad de ascenso, se exigirá estar en posesión del título correspondiente al cargo que se pretenda.

La Empresa confeccionará dentro de los dos primeros meses de cada año el escalafón de su personal fijo. En el escalafón se harán constar los siguientes datos: Nombre y apellidos, año de nacimiento, fecha de

ingreso en la Empresa, categoría profesional reconocida y antigüedad en la misma.

Se enviarán a los buques copias suficientes para su exposición en los tableros de anuncios.

Art. 9.º *Comisión de servicio y servicio a la Empresa.*—Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales que ordene circunstancialmente la Empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar.

Los tripulantes en comisión de servicio percibirán el salario correspondiente, fijados en las tablas salariales.

Si la comisión de servicio se realiza en la localidad donde el tripulante tenga su domicilio percibirá una asignación diaria que asciende a 1.000 pesetas, en concepto de manutención, y durante el tiempo que permanezca en tal situación devengará treinta días de vacaciones por año o la parte proporcional.

Por el contrario, si la comisión de servicio tiene lugar fuera de la localidad donde tenga establecido su domicilio devengará las vacaciones establecidas en el presente Convenio, así como las dietas correspondientes.

Se entiende por servicio a la Empresa la situación de enrolamiento, la hospitalización por accidente de trabajo o por enfermedad cuando aquélla tenga lugar fuera de la localidad donde el tripulante tenga establecido su domicilio.

Art. 10. *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, comisión de servicio o vacaciones generadas por embarque, 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 a la Empresa».

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a siete días pasando a partir de este momento a situación de «comisión de servicio».

Durante la expectativa de embarque el tripulante percibirá el salario especificado en las tablas anexas y disfrutará vacaciones de ordenanza (treinta días por año).

Art. 11. *Jornada laboral.*—La jornada laboral en su cómputo anual será la legalmente establecida. Los días de descanso correspondientes a sábados, domingos y festivos no sólo quedarán compensados en metálico por la estructura salarial, sino también acumulados en su totalidad al régimen de vacaciones. A todos los efectos se tendrá presente el Real Decreto 2001/1983, de 29 de julio, regulador de la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores del mar, realizándose la jornada laboral en puerto de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

Art. 12. *Horas extras.*—Todo el personal percibirá un fijo por horas extras que figura en el anexo I del presente Convenio, comprometiéndose el tripulante a realizar los trabajos extras necesarios.

Art. 13. *Vacaciones.*—El periodo de vacaciones que se establece en el presente artículo viene dado, tanto por las especiales condiciones en que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, cuanto por la aplicación de la vigente Ley por la que regula el régimen de vacaciones y descansos en el trabajo de la mar y el Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, el referido periodo en función del tipo de embarcación será el siguiente:

#### 13.1 Remolcadores:

Para el año 1991: Coeficiente de 0,5, es decir, 121,26 días al año, distribuidos en treinta días de vacaciones por sesenta días de embarque.

El 1 de enero de 1992 entrará en vigor un nuevo sistema de vacaciones de las siguientes características:

Periodo de embarque: Treinta días.

Coeficiente de vacaciones: Mínimo, 0,84, y máximo, 1,00.

De los doce periodos de treinta días con que cuenta un año, seis serán de embarque, cinco de vacaciones y el duodécimo se distribuirá de la forma siguiente: Quince días para asistencias a cursos y formación profesional, acumulándose la parte que no se utilice de los mismos al periodo vacacional y los otros quince días se destinarán a suplencias por todo tipo de bajas y sustituciones, excepto las motivadas por ILT cuya duración sea superior a tres meses por tripulante y categoría profesional. Los quince días destinados a suplencias o sustituciones se aplicarán con cargo a uno o dos periodos de desembarque, como máximo.

En consecuencia, para el año 1992 el número total en cómputo anual con carácter de mínimos de días de embarque efectivo será de 182 y de desembarque efectivo de 153.

#### 13.2 Lanchas de limpieza:

Generan vacaciones de ordenanza, treinta días al año.

#### 13.3 Lanchas de salvamento:

A partir del 1 de enero de 1992 se regularán por el siguiente sistema:

En el puerto donde sea posible se incrementará un patrón por lancha, siempre que el citado patrón sea poseedor del título de mecánico naval

al objeto de que con una plaza más se cubran todos los periodos de descanso y vacaciones de la totalidad de la tripulación, que en computo anual será de noventa días.

En el supuesto de que dicha contratación no sea posible, se aplicará el sistema de sesenta días de trabajo, seguidos de quince días de vacaciones, en este supuesto y al no ser posible la contratación de un patrón mecánico, deberá comunicarse al Comité de Empresa.

Devengarán vacaciones de Convenio las siguientes situaciones: Embarcado, comisión de servicio, bajas por accidente laboral o enfermedad común, ambas con hospitalización y previa justificación del centro hospitalario correspondiente. En el caso de ILT sin hospitalización se devengarán vacaciones de OTMM, es decir, un mes por año.

Las vacaciones comenzarán a computarse desde el mismo momento del desembarque, salvo que por causas ajenas a la voluntad del tripulante el viaje de regreso a su domicilio tuviera una duración superior a veinticuatro horas, en cuyo caso comenzará a computarse desde las veinticuatro horas anteriores a la de llegada al domicilio.

Los periodos de vacaciones no se interrumpirán en ningún caso, salvo por acuerdo entre las partes y siempre que esto no perturbe la programación prevista en los buques.

En el caso de que concurren causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de un tripulante antes de finalizar su periodo de vacaciones, la Empresa, previa petición a los tripulantes de la categoría en que concurren las citadas causas y a voluntad de los mismos podrá embarcar al citado tripulante.

Si no existiese ningún tripulante y permanecieran las citadas causas imprevisibles o insuperables, la Empresa obligará a embarcar, justificando dicha necesidad por escrito a los afectados y poniendo este hecho en conocimiento de la Comisión mixta.

A fin de garantizar a los tripulantes el cumplimiento de las vacaciones establecidas en el presente Convenio, se programarán estas de tal manera que los trabajadores puedan efectuarlas dentro de los cinco días anteriores o posteriores a la fecha que corresponda a la iniciación de las mismas, sin perjuicio de que la Empresa procurará enviar puntualmente los relevos. Por cada día que el trabajador permanezca a bordo a partir del quinto día del cumplimiento de su periodo de embarque, devengará un día de vacaciones por cada día de trabajo.

Los sábados, domingos y festivos computados en el periodo de embarque están integrados en las vacaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y, por tanto, no podrán producirse compensaciones de ningún tipo.

**Art. 14. Bajas por enfermedad común o accidente.**—En el supuesto de ITL derivada de enfermedad común los tripulantes percibirán el 95 por 100 de la base de cotización de la Seguridad Social para contingencias comunes correspondientes al mes anterior a la baja. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional el tripulante cobrará el 100 por 100 de sus ingresos correspondientes a la nómina del mes anterior, no obstante, si las prestaciones del ISM fueran superiores, el tripulante cobrará estas últimas.

Si la baja tiene una duración superior a treinta días, la Comisión mixta decidirá si se continúa abonando ésta por el importe indicado o, por el contrario, por el importe correspondiente en función de la legislación vigente.

Todo ello sin perjuicio de que la Empresa pueda ejercer los derechos de control e inspección que le permita la legislación vigente.

#### Art. 15. Licencias y excedencias:

##### Licencias:

La Empresa mantendrá la concesión de licencias en los supuestos y condiciones siguientes:

a) **Licencias para asuntos propios.**—Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender asuntos propios que no admiten demora y por el periodo máximo de veinte días por año que podrán concederse por la Empresa en atención a los motivos que se expongan por el solicitante y a las necesidades del servicio. Este tipo de licencias no devengará retribución alguna para el tripulante durante el tiempo que duren las mismas.

b) En los supuestos de licencias por motivo 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 dentro de los límites geográficos y condiciones previstas en el apartado c). Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

c) 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 del cónyuge, hijos, padres, incluso políticos que correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarcar y reembarse a todos los puertos de Europa, mar Mediterráneo, mar Negro y los puertos de Africa hasta el paralelo de Noadibou. No obstante, quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte de cónyuge, hijos y padres, incluso políticos.

d) Las licencias por motivo de índole familiar serán retribuidas en los siguientes casos:

Matrimonio: Veinte días.

Nacimiento de hijos: Quince días.

Enfermedad grave de cónyuge e hijos, padres y hermanos, incluso políticos: Diez días.

Matrimonio de hijos: Cinco días.

Muerte de cónyuge e hijos, incluso políticos: Quince días.

Muerte de padres y hermanos, incluso políticos: Doce días.

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

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

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

Las licencias empezarán a contar el día siguiente al desembarco.

##### Excedencias:

a) **Voluntaria.**—Todo tripulante con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de la misma la concesión de excedencia por un plazo no inferior a cinco meses ni superior a cinco años.

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

Si el peticionario, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la licencia, no solicitara su ingreso en la misma, causará baja definitiva.

El ingreso se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría. Caso de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna 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 nueva excedencia hasta transcurridos al menos cuatro años de servicio activo en la Empresa.

b) **Forzosa.**—Se estará a lo que dispone la normativa vigente en la materia.

**Art. 16. Dietas y gastos de viaje.**—Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de servicio fuera del domicilio.

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

Las dietas en territorio nacional estarán integradas por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

Manutención: 5.000 pesetas.

Alojamiento: 6.000 pesetas.

En previsión de que los buques puedan estar permanentemente operativos, los tripulantes salientes de vacaciones podrán desembarcar en el momento que sean reemplazados por el tripulante entrante.

La manutención se percibirá íntegra si se realizan las dos comidas fuera del domicilio o del barco. Si sólo se realiza una de ellas, se percibirá el 50 por 100.

La Empresa abonará los gastos de viaje al tripulante en los medios de transporte que considere más idóneos, adecuados y directos, quedando excluidos los taxis de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. En el supuesto de que el tripulante utilizara para desplazamiento de corto recorrido coche particular, cobrará por compensación de gastos la cantidad de 21 pesetas por kilómetro.

Para los taxis de largo recorrido y uso de coche particular, se considerarán como tal las distancias superiores a 25 kilómetros.

En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar justificada por falta de billetes de otro tipo, por la urgencia del embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante, de cualquier forma, se verá obligado a presentar los comprobantes. En todo caso, el tripulante percibirá por adelantado de la Empresa el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas. En caso de que la Empresa no facilite los correspondientes billetes de pasaje.

En el supuesto de que los gastos de desembarco por accidente o enfermedad se abonen por la Empresa a los tripulantes, éstos estarán obligados a enviar a la Empresa los correspondientes justificantes.

**Art. 17. Trabajos que deberán realizarse por la dotación del buque y que tienen la consideración de sucios, penosos o peligrosos.**—Los trabajos efectuados en ejecución de tareas de auxilio, salvamento o asistencia marítima se regirán y abonarán conforme se regula en el

artículo referido a salvamento, obligándose el trabajador a la ejecución de las citadas tareas, y no devengando por ello prestación adicional por cualesquiera trabajos efectuados.

Cuando el trabajador no esté efectuando prestaciones de auxilio, salvamento o asistencia marítima, se consideran, a efectos de retribución complementaria, dos tipos de trabajos sucios, penosos o peligrosos:

A) Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirán a razón de 663 pesetas por hora o fracción en jornada ordinaria, ya sea laboral o festiva y para todas las categorías y tipos de remolcadores:

Trabajos en el interior de cajas de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos en los interiores de los tanques de carga, lastres o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos bajo planchas de las sentinas de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Trabajos en cuadros eléctricos con tensión (en todo momento se evitará trabajar con tensión en el cuadro principal).

Trabajos con productos químicos peligrosos.

Pintado a pistola en recintos cerrados.

Encalchado o cementado en recintos cerrados.

Trabajos en interiores por debajo de menos cinco grados o por encima de 45 grados, considerándose la cámara de máquinas, bombas y bodegas como exteriores.

Subidas a alturas superiores a dos metros, y asimismo se considerarán los efectuados en guindolas por interiores y exteriores.

Estiba de cadenas en cajas de cadenas cuando se tenga que permanecer en el interior de las mismas.

Soldaduras en materiales galvanizados.

Limpieza de bodegas y tanques altos y laterales.

B) Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirán a razón de 848 pesetas por hora o fracción en jornada ordinaria, ya sea laboral o festiva y para todas las categorías y tipos de remolcadores:

Trabajos en el interior de los «cofferdams» y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

Limpieza en el interior del cárter del motor principal.

Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.

Trabajos en la mar ocasionados por avería en el motor propulsor principal, que consiste en: pistones, obturadores de vástagos, cojinetes de bancada, cojinetes de biela, camisas y reconocimientos de cárter.

Cuando se produzcan condiciones de posible insalubridad: polvo, ruido, gases de soldadura o pintura en trabajos de soldadura, rascado, picado, miniado o pintado en locales como servomotor, hélice de proa, pañol de proa, bodegas carga y plantas de cementos de los buques «Punta Service» y «Punta Salinas».

Idem pañol de proa y bodega del «Punta Mayor» y «Alonso de Chaves».

Idem recintos bajo puente de gobierno del «Punta Mayor» y «Alonso de Chaves».

#### Motor principal:

Cuando la tripulación no esté obligada a efectuar trabajos relativos a manipulación de pistones, la Empresa podrá ofrecer este tipo de trabajos a los tripulantes, abonando la cifra de 80.000 pesetas por tren alternativo sin bancada, a repartir entre el personal que intervenga en el trabajo, entendiéndose que el tipo de motores sea en línea o en «V».

#### Motores auxiliares:

Por la revisión completa, sin cigüeñal, se abonará la cantidad de 90.000 pesetas, a repartir a partes iguales entre las personas que intervengan en los trabajos.

#### Grupos de puerto:

Por la revisión completa se abonará la cantidad de 60.000 pesetas, a repartir entre el personal que intervenga en la realización del trabajo.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal de la flota percibirá anualmente dos pagas extraordinarias en la cuantía que figura en el anexo 1, que serán abonadas los días 10 de julio y diciembre de cada año.

Para el personal que cause alta o baja en la Empresa la paga extraordinaria consistirá en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Art. 19. *Pérdida de equipaje.*—En el caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, la Empresa abonará como compensación la cantidad de 200.000 pesetas en caso de pérdida total para todas las categorías.

Por pérdida parcial, una cantidad que no será superior a las 200.000 pesetas a juicio del Capitán, una vez oídos al representante de los tripulantes y al interesado.

En caso de fallecimiento del tripulante esta indemnización será abonada a sus herederos legítimos o persona designada por el tripulante.

Art. 20. *Manutención y entropot.*—La Empresa aportará la cantidad necesaria para la alimentación a bordo para que ésta 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 y el Cocinero, y supervisado por el Capitán. La Comisión tendrá como funciones las siguientes:

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

Realizar el inventario de gambuza al finalizar cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.

Vigilar que los frigoríficos y oficinas a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos, así como durante la noche los frigoríficos tendrán que tener artículos de primera necesidad, tales como leche, queso, embutidos, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etcétera. La comida será adaptada a las necesidades del clima.

Elaboración de minutas.

Al personal que acredite encontrarse a régimen se le elaborará comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la Empresa.

Comidas especiales: Se entenderán por las mismas las que se preparan para fechas señaladas, las cuales son: 1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del Cocinero, Delegado y Capitán y la Empresa correrá con los gastos.

Entropot: El entropot normal será adquirido por la Empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante. El reparto del entropot se efectuará por la comisión creada a bordo, correspondiendo el control del mismo al Capitán del buque o persona en quien delegue.

Art. 21. *Plus para Cocineros.*—Cuando por razones de servicio el Cocinero tenga que efectuar comidas para más de cuatro personas de la dotación del buque percibirá un plus de 2.000 pesetas día en compensación de cualesquiera trabajos a mayor ritmo, extras o de otro modo que tenga que efectuar, debido a la ejecución de más comidas que las ordinarias.

Si se estima que la presencia de más de cuatro personas de la dotación ordinaria se prolongase por un tiempo superior a cinco días, la Empresa estará obligada a poner un segundo Cocinero o Ayudante, dejando de percibir en este caso el plus indicado.

Los Cocineros y Camareros, cuando los hubiese, percibirán un plus de 3.000 pesetas, a repartir por la elaboración y servicio de las comidas especiales (1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja). Si no hay Camarero, el plus lo percibirá íntegro el Cocinero.

Art. 22. *Cursillos y obtención de certificados.*—La Empresa concederá licencias retribuidas en la cuantía que figura en el anexo 1:

1. Para la obtención de títulos superiores de Capitán, Maquinista Naval Jefe, con las limitaciones que figuran en la OTMM. Dichas licencias retribuidas se concederán por una sola vez y por la duración real del cursillo de que se trate en centro oficial reconocido.

2. Igualmente se concederá licencia retribuida para exámenes cuando con los mismos se persiga la obtención de un título profesional útil para la Empresa y distinto de los mencionados en el párrafo anterior. La duración de estas licencias se extenderá a los días que se estimen necesarios para concurrir al examen.

3. Para la asistencia de cualquier tripulante en general a cursillos, siempre y cuando su realización represente un mayor perfeccionamiento o mejor capacitación profesional para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4. En las mismas condiciones se concederán licencias para la obtención de certificados que sean de carácter obligatorio, que en el supuesto de tener que asistir al correspondiente cursillo durante el período de vacaciones del tripulante, éstas quedarán interrumpidas durante su duración a efectos de cómputo.

Cuando alguno de los cursos referidos se realice a instancia de la propia Empresa, se considerará al tripulante a efectos retributivos en situación de comisión de servicios durante el tiempo que dure el cursillo.

Art. 23. *Ropas de trabajo.*—La Empresa proporcionará ropa de trabajo en cantidad suficiente y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de los respectivos puestos de trabajo, previa presentación y entrega de la deteriorada que se pretende sustituir. Cada tripulante dispondrá, al objeto de control de ropa de trabajo, de una ficha que entregará a bordo junto con la libreta de navegación, donde se irán anotando la ropa de trabajo que se vaya suministrando al tripulante.

Sin perjuicio de ello, el personal de cubierta dispondrá de tres buzos, un casco, calzados especiales de seguridad con suelas antideslizantes, guantes y chaquetones de abrigo en cantidades suficientes, siempre según las necesidades.

Para el personal de máquinas se les suministrarán los mismos efectos que para el personal de cubierta, a excepción de la ropa de agua, que se suministrarán cuando las solicite el interesado, sin perjuicio de que existan ropas de este tipo, sobrantes y en número suficientes para cubrir todas las eventualidades, incluso personas ajenas a la tripulación.

El calzado de trabajo tendrá suela antideslizante.

Los Cocineros dispondrán de dos chaquetillas blancas, dos pantalones y cuatro delantales.

Art. 24. *Entretenimiento a bordo.*—Los buques dispondrán de una asignación anual de 60.000 pesetas por buque, que será destinada a la obtención de medios para entretenimiento de las dotaciones a bordo de cada respectivo buque. Dicha suma se depositará a principio de año en la Caja del barco, bajo la custodia del Capitán y a disposición de una Comisión que distribuirá y empleará dichos fondos, compuesta por el Capitán y el Delegado de Personal.

Para las lanchas «Limpiamar» y «Salvamar» se asignarán 15.000 pesetas para entretenimiento.

La Empresa mantendrá en los buques aparatos de televisión, vídeos y radio-cassettes en perfecto estado de funcionamiento, y en cuanto al número, los que mantiene en la actualidad.

Art. 25. *Servicio de lavado y planchado de ropa.*—El servicio de lavado y planchado de ropa tendrá carácter obligatorio en aquellos buques en que este servicio no se encargue al exterior, abonándose una gratificación mensual de 21.000 pesetas a aquel tripulante que se encargue de este menester, teniendo preferencia para su realización el Cocinero.

Art. 26. *Seguro de accidentes.*—Con independencia 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 e invalidez permanente en su actuación profesional, con los capitales asegurados siguientes:

Por muerte: 10.000.000 de pesetas.

Por invalidez permanente: 15.000.000 de pesetas.

Art. 27. *Turnos de trabajo.*—Para el buen desarrollo de la actividad laboral a bordo de los buques, deberán establecerse turnos de trabajo, de tal forma que en todo momento los distintos departamentos del buque se encuentren operativos para cualquier contingencia que pudiera existir.

La Empresa facilitará al personal de los remolcadores y lanchas los elementos adecuados para su localización.

Art. 28. *Trabajos de categoría superior.*

a) La realización de trabajos de categoría superior darán derecho a la percepción de los mismos beneficios que correspondan a la misma categoría.

b) La liquidación de las vacaciones y paga extra se devengará de acuerdo al tiempo empleado en cada categoría.

c) Para el reconocimiento de la nueva categoría se estará a lo que determine el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 29. *Retribuciones.*—Se entiende por salario profesional total la percepción que corresponda a cada categoría y que se percibe por cada tripulante en atención al cargo que desempeñe y buque en que se encuentre enrolado.

En el citado salario se incluye la parte que pudiera corresponder por navegaciones, por zonas insalubres o epidémicas, plus de navegación, participaciones a bordo, gratificaciones por mando y jefatura, así como las retribuciones ordinarias de los sábados, domingos y festivos que, por tanto, quedan compensados en metálico y vacaciones.

Las cuantías salariales que corresponden a las categorías vienen fijadas en el anexo correspondiente.

Art. 30. *Plus de antigüedad.*—Se establece un plus de antigüedad por trienio, equivalente al 5 por 100 del salario profesional, indicado en el cuadro de salarios adjunto.

Art. 31. *Familiares a bordo.*—Se permitirá la presencia de familiares a bordo, siempre y cuando el buque se encuentre en puerto y en el caso de que el tripulante disponga de camarote individual. El tiempo máximo de permanencia de los familiares será de treinta días anuales, corriendo el seguro por cuenta del tripulante.

Con los mismos requisitos citados anteriormente, se permitirá la permanencia de familiares estando el buque en el mar, siempre y cuando no se efectúen remolques o la salida del barco de puerto se produzca para la prestación de servicio, ayuda, salvamento o lucha anticontaminación.

La Empresa admitirá las solicitudes sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas por el buque por «Sevimar».

En todo momento se dará prioridad a aquellas personas que por necesidades de la Empresa deban embarcar en el buque.

El Capitán, de acuerdo con las circunstancias, establecerá el turno de embarque, en el que siempre se dará preferencia al tripulante que no haya sido acompañado dentro del año.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos de menos de ocho años y familiares que estén aquejados de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por su presencia a bordo al régimen de trabajo.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante y no solicitará servicios extras del departamento de fonda, y queda obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rijan en el buque, y no alterará en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos del buque.

El acompañante queda obligado a disponer de alojamiento en tierra para el supuesto de que el buque tenga la necesidad de salir a la mar para cumplir cualquiera de los trabajos a que está destinado, como remolque, maniobra de anclas, etc., y para los cuales no está permitida la presencia de familiares a bordo.

Art. 32. *Seguridad e higiene.*—El trabajador, en la prestación de sus servicios a bordo, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

En la inspección y control de dichas medidas que sean observancia obligatoria por la Empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de su representante en el buque.

En todo caso formará parte del Comité de Seguridad e Higiene el Delegado del buque, el Jefe de Máquinas, el Capitán y eventualmente, y por la naturaleza de los temas a tratar, el tripulante que se considere necesario.

El Comité de Seguridad e Higiene se formará en todos los buques y se levantará un acta y enviará copia a los Sindicatos respectivos, a fin de que quede constancia.

El Comité de Seguridad e Higiene en los buques, en el caso de que se observen anomalías o probabilidades serias o graves de accidente por la observancia de la legislación aplicable en la materia, requerirá a la Empresa por escrito a través del Capitán del buque para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente. Caso de no poder hacerlo y si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser cortada por la totalidad de los trabajadores del buque, previa votación y levantamiento de acta.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

La Empresa se compromete a cumplir los acuerdos ratificados por el Estado español con la OIT sobre seguridad, convivencia e higiene en la mar, asimismo se compromete a que estos acuerdos estén a disposición de los tripulantes y Comité de Empresa (recomendación de la 133 de la OIT, una vez que se hubieran publicado en el «Boletín Oficial del Estado»).

Asimismo la Empresa podrá organizar cursos sobre seguridad e higiene entre los tripulantes de aquellos buques cuyo trabajo requiera una cualificada formación profesional en la materia.

Art. 33. *Garantías sindicales.*—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, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo. 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 sindical.

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

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

4. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical imponga una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes previo aviso al Capitán. Los Delegados de personal dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

a) Asistencias a congresos, asambleas y reuniones convocadas por su sindicato.

b) Participación en seminarios, cursos o actividades formativas promovidas por el sindicato al que pertenezca y cuando expresa y personalmente se le convoque.

c) Actos de gestión que deban realizarse por encargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para la utilización de las citadas horas darán el oportuno previo aviso al Capitán de su buque.

Derechos y funciones de los delegados de personal de los buques:

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

2. Integrarse en las Comisiones de seguridad e higiene y manutención a bordo.

3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.

4. La Empresa procurará distribuir a los miembros del Comité de Empresa entre las distintas unidades de la flota.

5. Convocar la Asamblea del buque por iniciativa propia o cuando lo solicite un tercio de la tripulación.

6. Ser informado por la Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

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

Art. 34. *Secciones Sindicales.*—Para su constitución y funcionamiento se estará a las normas vigentes.

Art. 35. *Acceso al buque de representantes sindicales, celebración de reuniones y asambleas.*—Durante la estancia del buque en puerto o astillero, los representantes de cualquier sindicato legalmente reconocido y coafiliados en ese buque, podrán efectuar visitas a bordo, convocar asambleas, una vez acreditada su condición ante el Capitán del buque y siempre que las mismas no interrumpan los trabajos imprescindibles a bordo.

Cualquier accidente o percance que pudieran sufrir dichos representantes durante su estancia a bordo, será de su entera responsabilidad.

Art. 36. *Servicios, auxilios y salvamentos.*—Dadas las condiciones especiales de los buques de «Remolques Marítimos, Sociedad Anónima» y la realización de los servicios generalmente en condiciones meteorológicas muy adversas, entrañando un riesgo para la tripulación, la misma tendrá una participación del 15 por 100 del valor neto del servicio, dentro de cuya cantidad se comprende la denominada tripulación de presa.

Una vez realizada la distribución entre Empresa y trabajadores, el 15 por 100 arriba establecido, se repartirá entre los trabajadores que hubieren intervenido directamente en la realización de los trabajos, en los términos que se indican, salvo el derecho de todo tripulante a reclamar una participación mayor en relación con el esfuerzo y actuación de las operaciones de salvamento, pero sólo y exclusivamente dentro del 15 por 100 del premio neto.

El 50 por 100 correspondiente a repartir entre los Oficiales, será proporcionalmente a sus salarios bases.

El 50 por 100 correspondiente a repartir entre los subalternos a partes iguales.

En el caso de que la remuneración del servicio se establezca en base a un contrato, la Empresa informará al Comité de Empresa de las características y remuneración comprendidas dentro del mismo. Si el servicio no se hace mediante contrato, la negociación para la determinación del premio se efectuará bajo la dirección y organización de la Empresa de acuerdo con el Comité de Empresa, que representará al conjunto de la tripulación, pudiendo éste personarse en los expedientes contradictorios de asistencia marítima, seguidos ante el Juzgado Marítimo Permanente o las Autoridades Arbitrales en su caso.

La Empresa facilitará trimestralmente, coincidiendo con trimestres naturales, información sobre el estado de los expedientes pendientes.

Art. 37. *Defunción de empleado.*—Si la defunción es por muerte natural, los herederos o personal que el interesado designe percibirán 500.000 pesetas.

Art. 38. *Nuevos puestos de trabajo.*—Cuando la Empresa cree nuevos puestos de trabajo que permitan la residencia fija de los tripulantes, ofrecerá estos puestos al personal fijo de la flota en activo, procurando cubrir dichas vacantes con las solicitudes recibidas.

Art. 39. *Navegaciones superiores a dieciséis horas.*—Los remolcadores tienen prevista una tripulación de diez hombres para su trabajo habitual con ampliación a catorce en navegaciones superiores a dieciséis horas, según sus cuadros orgánicos, fijados por la Dirección General de la Marina Mercante.

Ante la imposibilidad de poder conocer, en la mayoría de los casos, la duración de los servicios antes de la salida a la mar, los tripulantes se comprometen a realizarlos con la tripulación ordinaria de diez hombres, mediante el cobro de las cantidades que se indican en el supuesto de que su duración sea superior a las dieciséis horas indicadas y siempre que la Empresa no haya completado los cuadros orgánicos.

	Pescas
Falta de Oficial de Puente .....	19.197
Falta de Oficial de Máquinas .....	19.197
Falta de Subalterno de Máquinas .....	11.257
Falta de Subalterno de Cubierta .....	11.257

Estas cantidades se repartirán entre los tripulantes que realicen los trabajos del personal ausente y dentro de cada una de las categorías.

Las cantidades indicadas corresponden a día o fracción y comenzarán a computarse a partir de la decimosexta hora de la salida del remolcador hasta su llegada a puerto.

Art. 40. *Incremento salarial.*—Para el año 1991 se han aplicado, en todos los conceptos retributivos, un incremento del 6 por 100, con efectos desde el 1 de enero de 1991, para los indicados en tabla de salarios y con efectos desde la firma del presente Convenio para el resto del articulado.

Para el año 1992 se incrementarán todos los conceptos retributivos en el IPC real, aplicándose la previsión anual del Gobierno, a cuenta del IPC definitivo que resulte, desde el 1 de enero de 1992. Si no hubiese previsión se aplicaría a cuenta el 5 por 100.

En las lanchas de salvamento, además del incremento previsto para 1992, se acuerda aumentar en un 1 por 100 los conceptos retributivos de los patronos, en un 2 por 100 para los mecánicos y de un 3 por 100 para los marineros.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Las percepciones establecidas en las tablas salariales anexas tendrán siempre y en todo caso la consideración de cantidades sujetas a los descuentos legalmente establecidos.

Segunda: La disposición o artículo del presente Convenio referente a la jornada de trabajo, cumple lo dispuesto en el Real Decreto de 29 de junio de 1983, regulador del régimen de jornada y descanso en el trabajo en el mar, de conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera: Con el fin de adaptarse a la legislación actual sobre jornada, se acuerda que las guardias de sábados y domingos en puertos las realicen tres personas, dos marineros y el contra maestre.

#### DISPOSICION FINAL

Aplicación de la Ordenanza: En todo lo no previsto en el presente Convenio seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, remitiéndose para lo no establecido en el mismo a la OTMM, así como al conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

#### ANEXO 1/A

#### Tabla de salarios para 1991

#### REMOLCADORES DE SALVAMENTO

Categoría	Situación de embarque			Otras situaciones		
	Salario profes.	Horas extras	Total mensual	Paga extra vacaciones	Expectat. embarque	Licencia exámenes
Capitán .....	215.071	170.020	385.091	385.091	215.071	107.535
Capitán de relevos .....	193.272	155.489	348.761	348.761	193.272	96.636
Jefe de Máquinas .....	201.994	161.303	363.297	363.297	201.994	100.997
Jefe de relevos .....	186.733	151.129	337.862	337.862	186.733	93.366
Primer Oficial .....	171.475	140.955	312.430	312.430	171.475	85.737
Segundo Oficial .....	156.214	130.782	286.996	286.996	156.214	78.107
Primer Maquinista .....	171.475	140.955	312.430	312.430	171.475	85.737
Segundo Maquinista .....	156.214	130.782	286.996	286.996	156.214	78.107
Electricista .....	128.271	72.129	200.400	200.400	128.271	64.135
Cocinero .....	128.271	72.129	200.400	200.400	128.271	64.135
Contra maestre .....	128.271	72.129	200.400	200.400	128.271	64.135
Engrasador .....	107.166	61.120	168.286	168.286	107.166	53.583
Marinero .....	107.166	61.120	168.286	168.286	107.166	53.583
Camarero .....	107.166	61.120	168.286	168.286	107.166	53.583

**ANEXO 1/B**  
**Tabla de salarios para 1991**

**LANCHAS DE LIMPIEZA**

Categoría	Situación de embarque				Otras situaciones		
	Salario profes.	Horas extras	Retenes festivos	Total mensual	Paga extra vacaciones	Expectat. embarque	Licencia exámenes
Patrón .....	142.808	51.257	34.974	229.039	229.039	142.808	71.404
Mecánico .....	133.868	33.593	32.948	200.409	200.409	133.868	66.934
Mecamar .....	97.341	28.388	17.420	143.149	143.149	97.341	48.670
Marinero .....	96.045	24.200	17.178	137.423	137.423	96.045	48.022

**LANCHAS DE SALVAMENTO**

Categoría	Situación de embarque				Otras situaciones		
	Salario profes.	Horas extras	Retenes festivos	Total mensual	Paga extra vacaciones	Expectat. embarque	Licencia exámenes
Patrón .....	142.808	51.257	34.974	229.039	229.039	142.808	71.404
Mecánico .....	133.868	33.593	32.948	200.409	200.409	133.868	66.934
Mecamar .....	97.341	28.388	17.420	143.149	143.149	97.341	48.670
Marinero .....	96.045	24.200	17.178	137.423	137.423	96.045	48.022

**28609** *RESOLUCION de 10 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.212 el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Sibol», modelo DIN-7, tamaños 110 por 55 milímetros y 120 por 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», de Alonsotegui (Vizcaya).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho ocular filtrante para pantalla para soldador, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) 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 «Sibol», modelo DIN-7, tamaños 110 por 55 milímetros y 120 por 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como ocular filtrante para pantallas de soldador de dichas medidas y grado de protección N = 7.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dichos marca, modelo, medidas y grado de protección, llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a 5 milímetros, la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 3.212.—10-10-91.—Ocular filtrante para soldadura.—N = 7/110 x 55 milímetros y 120 x 60 milímetros.—MT-18/Sibol».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º 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 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Madrid, 10 de octubre de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**28610** *RESOLUCION de 8 de noviembre 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 «Kraft General Foods, Sociedad Anónima» (Delegaciones).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima» (Delegaciones), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 1991, de una parte, por los miembros de los Comités de Empresas, 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, 8 de noviembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 1991-1992 DE LA EMPRESA «KRAFT GENERAL FOODS, SOCIEDAD ANONIMA» (DELEGACIONES)**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial.*—El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los Centros de trabajo que la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima», tiene establecidos en León, Sondica (Bilbao), Córdoba, Málaga, Sant Joan D'Espi (Barcelona), Huelva, Sevilla y Jerez de la Frontera.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación personal.*—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los Centros de trabajo anteriormente indicados.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1991, extendiéndose la misma hasta el día 31 de diciembre de 1992, para todos los Centros incluidos en su ámbito de aplicación territorial.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*—El presente Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Compensación.*—Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

Art. 6.º *Absorción.*—Las disposiciones o resoluciones legales futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de éste.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Art. 8.º *Garantías «ad personam».*—La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estricta-