

La valoración se efectuará una vez al año, debiéndose dar a conocer durante el mes de diciembre.

Se facilitará toda información que se solicite sobre valoraciones del A. P. M., cambios de categoría, etc., a los representantes del Comité en el Departamento de Manutención o a la Comisión elegida por la mayoría de los trabajadores.

A fin de estudiar la problemática de las categorías del personal de Talleres la Comisión Intercentros realizará los oportunos trabajos para de común acuerdo hallar una solución más racional. Esta tarea deberá estar concluida el próximo 31 de julio.

Régimen disciplinario.—En tanto no exista un pacto relativo a código de conducta, se mantiene en vigor el régimen establecido en la Ordenanza Laboral para la Industria Química.

Comisión para la aplicación e interpretación del Convenio.—Formada por siete miembros representantes de los trabajadores que intervinieron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes económicos.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes y levantará acta de sus sesiones a los oportunos efectos.

Comisión Intercentros para Asuntos Generales.—Esta Comisión estará formada por un máximo de doce miembros, representantes de los trabajadores y con la debida representación proporcional de cada Centro, junto con la representación de la Empresa.

Los representantes de cada Centro se nombrarán en función de los asuntos a tratar y por cada una de las partes. A título enunciativo se señalan:

- Asuntos pendientes de negociación en la anterior Comisión Intercentros.
- Estudio de las propuestas sobre organización del trabajo que ha efectuado la Empresa.
- Estudio sobre posibilidades de reducción del absentismo.
- Estudio de normas unificadas sobre necesidades de cambio de puesto de trabajo.
- Personal de nuevo ingreso.
- Estudio de normas sobre seguridad e higiene.
- Estudio de nuevas alternativas con vistas a la sustitución o complemento del actual sistema de incentivos.
- Estudio de la problemática de Talleres.

La representación del personal someterá, en cada caso, sus conclusiones a la aprobación de los respectivos Comités del Centro.

Comisión Mixta de Centro.—Tendrá por objeto estudiar las propuestas que sobre organización del trabajo y reducción de absentismo tenga que efectuar la Empresa y sean específicas y de posible aplicación al Centro en cuestión.

Horas extraordinarias.—En el año 1979 no se superará el extra horario global en cada uno de los Centros de Trabajo de la Empresa efectuado en 1978, en condiciones de homogeneidad, entendiendo por tales el absentismo, el volumen y el surtido.

A nivel individual no podrá superarse el número de 120 horas al año, no computando los casos de emergencia y urgencia.

Con el fin de seguir la ejecución de horas extraordinarias, la Empresa informará a las respectivas Comisiones Delegadas, trimestralmente, de los siguientes extremos:

- Número de horas extras realizadas por la plantilla de cada Sección, Oficina, Taller y grupo profesional, con indicación del número de trabajadores que las hayan realizado.
- Los casos de emergencia y urgencia, que no entrarán en el cómputo de horas extras.

En la asignación de las horas extras se procurará mantener la máxima equidad, evitando discriminaciones entre personas de la misma profesionalidad y oficio.

No deben darse horas extras en una misma Sección u Oficina cuando existan en tiempo oportuno otras personas de la misma profesionalidad y oficio que no tengan cubierto su trabajo o producción.

Se revisarán los casos de extra horario diario con propósito clarificador, a fin de transformarlo en plus de puesto de trabajo cuando la naturaleza de éste así lo exija.

Estas transformaciones se harán sin merma económica.

Disposiciones generales

Lo dispuesto en anteriores Convenios que no haya sido modificado por el presente se mantiene en vigor en su totalidad.

Las disposiciones legales o Convenios de ámbito superior que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos u otras condiciones de trabajo pactadas en este instrumento, únicamente tendrán eficacia práctica si superasen el nivel total del presente Convenio, en cómputo anual.

Garantías «ad personam». Si del examen global del presente Convenio y de su comparación con las condiciones económicas o sociales individuales resultase una mejor situación anterior, se respetará tal situación en cada caso concreto individual.

Vinculación a la totalidad. En el caso que los Organismos oficiales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobasen alguno de los pactos esenciales de este Convenio, disvirtuándolo fundamentalmente, quedará sin eficacia práctica, debiendo considerarse en todo su contenido.

Anexo escalado coeficientes por categoría de aplicación general

| Coeficiente | Categoría profesional |
|-------------|---|
| 1,41 | Técnico. Jefe de primera Administrativo. Jefe de primera Viajante. |
| 1,33 | Perito. Analista Informática. Jefe Explotación. |
| 1,28 | Jefe Organización de segunda. Delineante Proyectista. Jefe de segunda Administrativo. Jefe de segunda Viajante. |
| 1,25 | Ayudante Técnico. A.T.S. |
| 1,20 | Programador de Ordenador. Técnico Organización de primera. Contramaestre. |
| 1,16 | Operador de Ordenador. Delineante. Técnico Organización de segunda. Encargado. Oficial de primera Administrativo. |
| 1,12 | Analista Laboratorio. |
| 1,08 | Oficial Explotación. Oficial Técnico Oficina. Capataz. Oficial de segunda Administrativo. |
| 1,02 | Auxiliar Laboratorio. Personal subalterno. |
| 1,00 | Auxiliar Administrativo. Auxiliar Técnico Oficina. |

21569

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de Flota.

Visto el Convenio Colectivo interprovincial suscrito por la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de Flota;

Resultando que con fecha 9 de julio de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial para la «Empresa Nacional de Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de Flota, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio fue firmado el 25 de mayo de 1979 por las partes negociadoras con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre de 1979;

Resultando que con suspensión del plazo de homologación y por tratarse de una Empresa pública, en aplicación del artículo 1.º del Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en la reunión celebrada el 18 de julio de 1979 le prestó su conformidad por cumplirse las disposiciones del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, disponer su inscripción en el Registro de la misma y publicación a tenor de los artículos 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosele reconocido así mutuamente;

Considerando que habiendo prestado su conformidad a este Convenio Colectivo la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que previenen las disposiciones en vigor, y no observándose en sus cláusulas oposiciones, contradicción o infracción a normas de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo interprovincial para la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL),

y su personal de Flota, haciéndoles saber de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el párrafo tercero del artículo 5.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de Flota.

CONVENIO DE LA «EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ENPETROL), Y SU PERSONAL DE FLOTA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones preliminares

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio se otorga entre la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de mar, que está comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, quedando excluido del mismo cualquier otro personal que se rija por diferente Ordenanza Laboral.

Art. 2.º *Unidad de Empresa y Flota.*—A estos efectos, se entiende por unidad de Empresa la pertenencia del personal a una misma Empresa, aunque sus relaciones de trabajo se rijan por Ordenanzas diferentes y Convenios particulares.

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

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

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

Se mantiene expresamente vigente la facultad reglamentaria y privativa de la Dirección de ENPETROL de:

- Decidir sobre transcurso de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa y/o de bandera nacional explotados por ésta con tripulación de ENPETROL.
- Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques fletados por ENPETROL con tripulación de Armador.
- Decidir sobre destino en tierra de tripulantes, con motivo de buques en construcción. El tripulante podrá renunciar a este destino si no estuviese de acuerdo con el régimen previsto para este caso en el artículo regulador de «Vacaciones».
- Destinar tripulantes en comisión de servicio.
- Enviar al personal a los cursos de formación profesional que decida la Dirección.

En todos los demás casos, incluido el destino temporal de tripulantes a buques con bandera extranjera, las condiciones de trabajo y remuneración se convendrán con el tripulante. Por lo que a Seguridad Social se refiere, y si las condiciones del buque con bandera extranjera fuesen inferiores a las de los buques de ENPETROL, la Empresa completará aquéllas hasta el total de las prestaciones a la Seguridad Social española.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación, y abarcará el período comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre de dicho año, salvo en aquellas materias en cuyo articulado se especifique otra cosa.

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

CAPITULO II

Régimen general

Art. 4.º *Plantilla y clasificación del personal:*

a) Criterios sobre plantilla.—La Dirección de la Empresa se obliga a mantener en todo momento, de acuerdo con el número

de buques de su Flota y de las características de las mismas, la plantilla necesaria para la seguridad de los buques, así como las necesidades de explotación de los mismos, en atención a las circunstancias de cada momento, sin que en ningún caso las tripulaciones puedan ser inferiores a las mínimas establecidas en los cuadros indicadores de la Subsecretaría de la Marina Mercante.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, se establecen los siguientes principios generales:

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

2.º Siempre que sea necesario contratar un tripulante con carácter interino para sustituir las ausencias del personal fijo de plantilla debido a causas distintas de vacaciones, se procederá a realizar los cambios temporales necesarios entre el personal fijo, de tal suerte que el ingreso se haga por la categoría inferior. En evitación de posibles reclamaciones de este personal, cuanto queda expuesto se fundamenta en la aplicación de los artículos 28 y 29 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que permite modificar por medio de Convenio Colectivo lo expuesto en Ordenanzas de Trabajo y Reglamentaciones.

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

En virtud del principio citado en primer lugar, la Dirección estima que el personal necesario para cubrir los relevos por vacaciones es del 50 por 100 de los puestos de trabajo de los buques; a este efecto, procederá, con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, a seleccionar e ingresar como fijos a los tripulantes necesarios para completar la plantilla, dando prioridad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de que se trate, a los que actualmente tienen la condición de interinos, estudiándose con especial detenimiento los casos de aquellos que más tiempo lleven al servicio de la Empresa en dicha calidad de interinos.

Dada la estructura de la plantilla de Oficialidad existente en la fecha de la firma del presente Convenio, la Dirección optará, en cada caso, según las disponibilidades de personal cualificado, a efectuar los relevos de la manera que resulte más conveniente para la explotación de los buques de su Flota, dejando a salvo la formación profesional y la dignidad de su personal y procurando la rotación en los interinajes en categoría superior. Si optase en el futuro por el establecimiento de un sistema de relevos verticales se crearía un procedimiento en el que se oíría al Comité de Empresa o representantes del personal, en su caso.

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

Por lo que al personal de fonda se refiere, la Dirección de la Empresa se compromete a estudiar, junto con una Comisión de la que formen parte un Oficial, un Subalterno, un Mayordomo y un Cocinero, de entre los desembarcados, los problemas relativos a este Departamento, en un plazo no superior a tres meses, contados a partir de la firma del presente Convenio.

b) Clasificación del personal.—La clasificación que establece este artículo no obliga a la Empresa a cubrir todas las categorías indicadas, salvo aquéllas que por los Organismos competentes se consideran mínimas en los buques.

Además de las que se enumeran, la Empresa, con las autorizaciones necesarias de los Organismos competentes, podrá crear las que considere conveniente o determinar las asimilaciones que procedan.

La categoría de Engrasador se considera bivalente y comprende en sus funciones la de Engrasador y Fogonero.

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

El personal quedará clasificado de la siguiente forma:

a) Personal de Inspección:

- Inspectores de 1.ª clase.
- Inspectores de 2.ª clase.
- Inspectores especiales.

b) Personal de a bordo:

- Capitán.
- Jefe de máquinas.
- Primeros Oficiales.

4. Segundos Oficiales.
5. Terceros Oficiales.

Titulados de Formación Náutico-Pesquera:

6. Mecánico y Electricista Naval Mayor.
7. Mecánico y Electricista Naval de primera clase.
8. Mecánico y Electricista Naval de segunda clase.

Maestranza:

9. Primera: Contramaestre, Calderero, Electricista, Bombero, Mecánico y Mayordomo.
10. Segunda: Cocinero, Carpintero y segundo Bombero.

Subalternos:

11. Mecamar.
12. Engrasador y Ayudante de cocina.
13. Marinero y Camarero.
14. Limpiador y Ayudante de Camarero.
15. Mozo y Marmitón.

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

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

La categoría de tercero Oficial de Cubierta, Máquina y Radiotelegrafista será desempeñada por los Oficiales de nuevo ingreso. Una vez superado el periodo de prueba reglamentario, los que estén en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista N. J. y Radiotelegrafista N. de 1.ª pasarán a percibir los emolumentos de Oficial de 2.ª

La consolidación definitiva de la categoría se producirá:

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

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

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, los terceros Oficiales que se hallen en posesión de los títulos citados y ya se encuentren formando parte de la plantilla de la Empresa continuarán percibiendo las diferencias a segundos Oficiales, aunque todavía sigan en periodo de prueba.

Para los terceros Oficiales que ya formen parte de la plantilla se computará, a efectos del tiempo a que se hace referencia, el que, como fijos, ya tengan devengado a la fecha de la firma del presente Convenio.

La Empresa reconocerá hasta un total de siete títulos de Mecamar a aquellos tripulantes que se hallen en posesión del mismo. El conocimiento de esta titulación reportará al tripulante todos los beneficios que se derivan del mismo y a la Empresa la posibilidad de que el tripulante realice indistinta y simultáneamente servicios de cubierta y máquinas.

En el supuesto de que en la fecha de firma del presente Convenio existieren tripulantes fijos de plantilla en posesión de dicho título en número superior a siete, la Empresa realizará una selección entre los mismos, decidiendo en caso de empate la mayor antigüedad al servicio de la Empresa.

Los Limpiadores, Ayudantes de Cocina, Mozo, Marmitón y Ayudante de Camarero que a lo largo de un año completo de calendario hayan realizado trabajos de categoría superior por un periodo que exceda al 50 por 100 del tiempo de navegación efectiva, percibirán en dicho año completa la retribución correspondiente a la categoría superior que hubiesen realizado.

Art. 5.º *Periodo de prueba.*—Toda admisión de personal fijo en la Flota de ENPETROL tendrá un periodo de prueba máximo de acuerdo con la escala siguiente:

Oficiales y titulados: Cuatro meses.

Maestranza y Subalternos: Dos meses.

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

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

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

Art. 6.º *De las vacantes y su provisión:*

Vacantes y ascensos:

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

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

- a) Temporales.
- b) Definitivas.

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

Son vacantes definitivas aquellas que se producen como consecuencia de un incremento de plantilla por creación de nuevos puestos de trabajo o como consecuencia de una baja definitiva en la Empresa. Son asimismo vacantes definitivas las que se originan como consecuencia de la realización de trabajos de categoría superior, en los términos expresados en el apartado c) del número 2 del artículo 76 de la O. T. M. M.

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

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

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

Provisión de vacantes temporales por realización de trabajos de categoría superior.—Si la vacante se cubre mediante la designación de un tripulante que lleve consigo la realización de trabajos de categoría superior, el designado percibirá durante todo el periodo que permanezca en dicha situación, así como en la parte proporcional de sus vacaciones y pagas extraordinarias, las diferencias salariales y de todo tipo que correspondan al puesto a que temporalmente ha quedado adscrito. Si los trabajos de categoría superior se realizan en las condiciones definidas en el apartado c) del número 2 del artículo 76 de la O. T. M. M., la vacante temporal se convertirá en definitiva, debiendo ser cubierta de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos, sin perjuicio de que el designado temporalmente perciba las diferencias salariales que puedan corresponderle hasta que el ascendido pase a desempeñar su puesto.

Provisión de vacantes temporales por ingreso de interino o eventual.—Si la vacante se cubre mediante la contratación de un interino o eventual, éste cesará al incorporarse a la Empresa el tripulante titular, en el primer caso, o al finalizar la fecha prevista en el correspondiente contrato, en el segundo.

Provisión de vacantes definitivas.—La provisión de vacantes definitivas puede realizarse por cualquiera de los siguientes procedimientos:

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

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

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

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

Primeros Oficiales.—Los ascensos a Primeros Oficiales se cubrirán por concurso de méritos entre el personal de categoría inmediata inferior en posesión de los títulos de Capitán o Jefe de Máquinas.

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

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

Mozos, Limpiadores, Ayudantes de Camareros y Marmitones. Estos tripulantes ascenderán a los puestos de categoría inmediatamente superior el 50 por 100 por antigüedad y el 50 por 100 por concurso de méritos.

Será acreedor a ascensos por concurso de méritos aquel con más antigüedad de entre los tres que posea los mejores informes entre los tripulantes de categoría inmediatamente inferior, computándose a tal efecto los cinco últimos informes en poder de la Empresa, siendo condición indispensable que cada uno de ellos haya sido dado por una persona distinta. En cualquier caso, en igualdad de puntuación, el ascenso recaerá a favor del que ostente mayor antigüedad al servicio de la Empresa.

A estos efectos, se estudiará por la Dirección de la Empresa, con la colaboración del personal, dentro de un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de firma del presente Convenio, un nuevo modelo de impreso de informes, en el que se harán constar todos los datos necesarios que hayan de ser utilizados para la designación de los tripulantes a puestos de superior cualificación profesional.

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

Este sistema no entrará en vigor hasta que se haya establecido el nuevo impreso de valoración de méritos, y si durante éste hubiera necesidad ineludible de proveer alguna vacante con carácter definitivo, se seguirá el sistema de ascensos previsto en la O. T. M. M. De cualquier forma la Dirección procurará durante este período no realizar ascenso alguno, a menos que resulte totalmente imprescindible, en cuyo caso lo pondrá previamente en conocimiento de los representantes del personal.

Consolidación de ascensos por existencia de vacantes definitivas.—La consolidación definitiva de los ascensos cuando se trate de cubrir vacantes con carácter definitivo se producirá una vez transcurridos cuatro meses de trabajo efectivo, aunque no sea continuado. Si durante dicho tiempo no demostrase el ascendido la capacidad o aptitud para el nuevo puesto, se reintegrará a la categoría de procedencia a todos los efectos.

Art. 7.º Vacaciones.—La Empresa concederá anualmente unas vacaciones retribuidas a todo el personal fijo de mar, cualquiera que fuese su categoría profesional y antigüedad, en las condiciones siguientes:

a) El tiempo de duración de las vacaciones estará en función del período de embarco del tripulante, a razón de un día por cada dos enroado.

Se considerarán a todos los efectos situaciones asimiladas a la de embarco las siguientes:

- Viajes para embarcar o desembarcar.
- Expectativa de embarco fuera del domicilio del tripulante.
- Hospitalización por accidente de trabajo y enfermedad fuera de la localidad del domicilio del tripulante, mientras dure la misma.
- Representación del personal, por orden de la Empresa o para la negociación de Convenios Colectivos, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento sobre garantías de los representantes del personal.

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

- Asistencia a cursos de formación ordenada por la Empresa, fuera de la localidad de domicilio, a razón de un día de vacación por cada cuatro de duración del curso.
- Comisión de servicio a la Empresa fuera de la localidad de su domicilio por los días que excedan de tres, a razón de un día de vacación por cada cuatro de duración de la comisión.
- Durante la construcción de buques fuera de la localidad de su domicilio disfrutarán de un día de vacaciones por cada cuatro de servicio, y además percibirán en metálico un día de retribución, de acuerdo con su categoría y circunstancias personales, por cada diez días de servicio. Si el tripulante no estuviere de acuerdo con estas condiciones, podrá rehusar el ofrecimiento de prestar este servicio.
- Cuando la comisión de servicio o la construcción sean en la misma localidad del tripulante, disfrutarán de las vacaciones de Ordenanza.

b) Estos períodos de descanso absorben toda acumulación por domingos, festivos y sábados trabajados en la mar, despareciendo con ello el derecho de acumular los mismos a vacaciones.

Las vacaciones se empezarán a contar desde el día siguiente de la llegada del tripulante a su domicilio, entendiéndose que el tiempo del viaje desde la fecha de su desembarco no podrá ser superior a dos días, y finalizarán el día que se inicie el viaje para proceder a su presentación a bordo en el puesto y buque designados por el Armador. Se exceptúan de este punto los embarcos y desembarcos producidos en el extranjero, en cuyo caso se computarán los días necesarios para el viaje.

c) En caso de que al finalizar las vacaciones el tripulante la Empresa no pudiera proceder a su embarco, el tiempo transcurrido hasta la fecha ordenada para su incorporación a bordo

se computará como vacaciones anticipadas, sin que éstas puedan exceder de cinco días. La prórroga deberá notificarse en el domicilio fijado por el tripulante a estos efectos, con cinco días de anticipación al vencimiento de las vacaciones.

Este período de cinco días con consideración de vacaciones anticipadas tendrá carácter excepcional, no pudiendo, por tanto, producirse en dos períodos de vacaciones consecutivas, y sólo será utilizado por la Dirección como margen de maniobra cuando las circunstancias concurrentes en cada caso lo hagan necesario.

La repetición por parte de la Empresa en dos períodos consecutivos en el retraso de embarco del tripulante a continuación del disfrute de vacaciones tendrá, en el segundo período, la consideración de expectativa de embarque. Esta disposición no tendrá efecto retroactivo y empezará a regir diez días después de la fecha y firma del Convenio, a fin que el Departamento de Personal y los Mandos de los buques puedan tomar las medidas oportunas.

La Dirección, consciente del perjuicio que el anticipo de las vacaciones representa para los tripulantes, manifiesta su intención de evitar que estas situaciones puedan producirse en el próximo año, a cuyos efectos organizarán el trabajo para que durante la vigencia del próximo Convenio quede el problema resuelto o, cuando menos, reducido a su mínima expresión.

d) Cuando por necesidades del servicio fuese preciso ordenar a un tripulante el embarco antes de finalizar las vacaciones que estuviese disfrutando, los días no disfrutados se acumularán al período siguiente de vacaciones. No obstante, esta orden solo podrá producirse diez días antes de finalizar las mismas.

e) El tripulante disfrutará de vacaciones después de ciento veintidós días de embarcado de servicio a la Empresa, no pudiendo prorrogar el período de embarco más de ciento cuarenta y tres días, salvo causas excepcionales o de fuerza mayor. El tripulante tendrá la facultad de solicitar a la Empresa, procurando ésta complacerle si las necesidades del servicio no lo impiden, el disfrute de vacaciones antes de transcurrir cuatro meses y después de dos. A su vez, la Empresa podrá, por necesidades de servicio, desembarcar al tripulante después de los tres meses de situación de embarcado o asimilada.

f) En la carta de relevos y en el telegrama sólo deberá figurar el número de vacaciones devengadas y las acumuladas, si las hubiere, a la llegada del buque al puerto de desembarco.

g) Los tripulantes deberán disfrutar sus vacaciones dentro del período de doce meses, con tolerancia de \pm del 5 por 100.

Art. 8.º Licencias.—Con independencia del período de vacaciones, el personal de la Flota podrá solicitar licencia retribuida en las condiciones señaladas en el artículo 80 de la O. T. M. M., por los siguientes plazos:

- a) Por contraer matrimonio, veinte días.
- b) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente en línea directa, y nacimiento de un hijo, entre cinco y diez días, atendiendo a las circunstancias personales que concurran.
- c) Para cumplimiento de obligaciones de carácter público, el tiempo necesario que exija el cumplimiento de dichas obligaciones.
- d) Para exámenes para la obtención de los títulos profesionales de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Radiotelegrafista Naval de 1.ª, por el tiempo que dure el curso en un Centro oficial o reconocido.

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

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

Durante los días de licencia expresados el tripulante percibirá exclusivamente el salario profesional más la antigüedad y devengará las vacaciones de la O. T. M. M.

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

Art. 9.º Trabajos en tierra sujetos a otra Ordenanza distinta a la de la Marina Mercante.—Cuando en la Empresa exista un puesto vacante para el que se prevea su cobertura con personal ajeno a la misma, tendrá la obligación de notificarlo al personal fijo de Flota, por escrito y con la suficiente antelación, por si algún tripulante pudiera estar interesado en optar al mismo.

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

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

Art. 10. *Forma de pago.*—Las percepciones se abonarán por meses vencidos, en moneda de curso legal, transfiriéndosele el total de sus percepciones a la cuenta corriente en Banco o Caja de Ahorros que designe.

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

Art. 11. *Percepciones.*—Las percepciones del personal al que afecta el presente Convenio comprenderán los siguientes conceptos retributivos, cuyas cantidades se considerarán brutas y sujetas a los descuentos legales correspondientes.

1. Salario profesional.
2. Complementos salariales:

a) Personales:

- Aumento por años de servicio.
- Conocimientos especiales.

b) Por puesto de trabajo:

- Gratificación por trabajos sucios y penosos.
- Plus de productividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

- Domingos y festivos.
- Horas extraordinarias.

d) Vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias.

3. Prestaciones no salariales:

a) Indemnizaciones o suplidos:

- Dietas.
- Uniforme.
- Deterioro de vestuario.

b) Prestaciones Seguridad Social:

- Ayuda familiar.

Art. 12. *Cómputo de tiempo a efecto de percepciones.*—Cuando las percepciones tengan que calcularse por días, las mensualidades se dividirán por treinta.

Art. 13. *Salario profesional.*—Se denomina salario profesional al integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus de peligrosidad.
- Plus de navegación.
- Gratificación de mando y jefatura (sólo para Capitanes y Jefes).
- El importe de 600 pesetas por domingos y festivos y 300 pesetas por sábados.

La suma de estos conceptos retributivos constituirá el salario profesional del tripulante.

Art. 14. *Aumento por años de servicio.*—A fin de fomentar la vinculación del personal de ENPETROL con la misma, se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en trienios, cuya cuantía figura en el anexo 2.

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

Los aumentos por años de servicio se percibirán desde el día 1 del mes que se devenguen, cualquiera que sea la fecha del mes en que venza.

Art. 15. *Formación profesional y conocimientos especiales:*

a) Cursos de adiestramiento.

Índice:

1. Seguridad.

- 1.1. Seguridad y contraincendios para personal.
- 1.2. Seguridad y contraincendios para Oficiales.
- 1.3. Seguridad interior.
- 1.4. Empleo y mantenimiento del gas inerte.
- 1.5. Medicina y primeros auxilios.

2. Navegación.

- 2.1. Curso sobre maniobrabilidad.
- 2.2. Uso de aparatos de navegación convencionales.
- 2.3. Manejo de sistema de navegación avanzada.
- 2.4. Contramar.
- 2.5. Observador radar.

3. La carga y su manejo.

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

4. Mantenimiento y maquinas marinas.

- 4.1. Mantenimiento programado y gestión de «stocks».
- 4.2. Motores propulsores.
- 4.3. Automación naval.
- 4.4. Pinturas marinas.
- 4.5. Combustibles y aceites lubricantes.
- 4.6. Soldadura.
- 4.7. Mecánica.
- 4.8. Frío.

5. Derechos marítimos y pólizas de fletamento.

- 5.1. Derecho marítimo.
- 5.2. El seguro marítimo.
- 5.3. Póliza de fletamento.

6. Comportamiento humano en la organización.

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

7. Hostelería.

- 7.1. Curso sobre cocina.
- 7.2. Curso para Camareros.
- 7.3. Nociones de Administración para Mayordomos y Cocineros.

8. Varios y general.

8.1. Inglés.

b) Cursos de formación.

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

1.ª En el anexo número 1 se indican esquemáticamente en un cuadro los temas de los cursillos a impartir, así como las categorías a los que van destinados.

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

3.ª Estos cursos irán solamente destinados a personal desembarcado en situación de vacaciones, expectativas de embarque, etcétera.

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

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

6.ª Los cursos tendrán carácter voluntario, pudiendo el tripulante al que se le ofrezca la asistencia a un curso determinado optar por asistir o no al mismo. Asimismo, se admitirán solicitudes de los tripulantes, dando preferencia cronológica a los que lo hayan solicitado.

7.ª Durante el tiempo de asistencia a los cursos el personal estará en situación de comisión de servicio a efectos de percepciones.

El devengo de vacaciones durante los cursillos será como sigue:

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

2.º Cursillos ordenados por la Empresa que se tengan que realizar en la localidad del domicilio.

3.º Cursillos voluntarios, ya sean en la propia localidad o fuera de ella, se devengarán las vacaciones de Ordenanza.

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

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

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

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

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

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

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

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

| | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 3.1 | 3.2 |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Capitanes | | + | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Primeros Oficiales | | o | x | o | x | o | x | x | x | x | o | x |
| Oficiales Cubierta | | x | x | x | x | | x | x | x | x | x | o |
| Jefe de Máquinas | | + | x | x | x | | | | | | x | x |
| Primer Maquinista | | o | x | o | x | | | | | | | x |
| Oficiales Máquina | | x | | x | x | | | | | | | |
| Oficiales Radio | | x | | | x | | x | x | | | | |
| Electricistas | x | | | | | | | | | | | |
| Caldereros | + | | | | | | | | | | | |
| Contramaestres | + | | | | | | | | | | | |
| Bomberos | + | | | | | | | | | | | |
| Marineros | x | | | | | | | | | | | |
| Mozos | x | | | | | | | | | | | |
| Engrasadores | x | | | | | | | | | | | |
| Limpiadores | x | | | | | | | | | | | |
| Cocineros y Mayordomos | x | | | | | | | | | | | |
| Ayudante Cocina | x | | | | | | | | | | | |
| Camareros | x | | | | | | | | | | | |
| Ayudante Camarero | x | | | | | | | | | | | |
| Marmitón | x | | | | | | | | | | | |

- x Opcional.
- o Obligatorio para ascender.
- + Obligatorio.

Art. 16. *Trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos.*—Tendrán la consideración de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos los que el personal haya de efectuar en el interior de:

- a) Caja de cadenas, tanques de lastre, sentinas, cofferdams y sépticos.
- b) Tanques de consumo y de carga para la limpieza.
- c) Carters, galería de barrido, conductos de humo, calderas y calderétas.
- d) Espacios cerrados para pintado a pistola.

Tendrán asimismo la consideración de trabajos peligrosos todos aquellos que se hagan en palos, superestructuras, calderas por su parte exterior, chimeneas, etc., siempre que la altura desde el pie hasta la base estructural inferior más próxima sea superior a dos metros, así como los trabajos en cuadros eléctricos de alta tensión.

El valor de la hora por realización de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos será de 100 pesetas.

Con independencia de los trabajos ya definidos en este artículo como sucios, tóxicos, penosos o peligrosos, los Comités de Seguridad de cada buque elaborarán un informe en relación con la posible calificación de los siguientes:

1. Cambios de pistones y camisas del motor principal en la mar.
2. Rotativas en la mar.
3. Interior de botellas de aire comprimido o condensadores.
4. Cuando sea necesario el uso de máscaras.
5. Temperatura superior, en valor promedio, a 43° en guardias o superior a dicha temperatura cuando se trabaje directamente en un lugar determinado en que específicamente sea necesario realizar el trabajo.
6. Trabajos en cámara de bombas que no sean lastre, deslastre, carga, descarga y limpieza de tanques.
7. Interior de evaporadores.
8. Trabajos en la mar ocasionados por avería del propulsor principal.
9. Conexión y desconexión de mangueras.
10. Limpieza de filtros de gas inerte.
11. Reparaciones en interiores de cámaras frigoríficas.
12. Soldaduras en materiales galvanizados.
13. Manejo de productos tóxicos.
14. Trabajos en calderas en funcionamiento y líneas de vapor con presión.
15. Trabajos continuados que excedan de ocho horas.
16. En la mar, los trabajos efectuados a la intemperie con condiciones de lluvia o viento desfavorables.

17. Topeo de tanques.

18. Cualquier otro que a juicio de los Comités pueda merecer la calificación de tal.

Una vez finalizado el estudio por los Comités de Seguridad de los buques, se formará una Comisión integrada por los Inspectores, Jefe de Seguridad y por miembro designado por cada Comité de Seguridad, que decidirá sobre los trabajos que deban merecer la calificación de sucios, tóxicos, penosos y peligrosos, así como las protecciones personales y en las unidades de explotación que deban proporcionarse o introducirse para evitar a los tripulantes toda clase de riesgos.

Si no hubiere acuerdo mayoritario en la Comisión sobre las calificaciones de estos trabajos, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio, y en caso de nuevo desacuerdo, se remitirá lo actuado a la Autoridad Laboral competente.

Con objeto de que el personal no se perjudique económicamente, desde la fecha de firma del presente Convenio en cada buque se realizarán diariamente las anotaciones de los tiempos que cada tripulante invierta en la realización de los trabajos comprendidos entre los números 1 al 18, con objeto de que cada tripulante pueda percibir las cantidades que le correspondan, una vez que cada uno de ellos haya sido declarado sucio, tóxico, penoso o peligroso. Para el posible abono de los importes comprendidos entre el 1 de enero de 1979 y la fecha de firma del Convenio, se efectuará en cada buque el prorrateo que se considerase normal.

Art. 17. *Jornada laboral y descanso.*—La jornada de trabajo se regirá por lo establecido en el real Decreto 2279/1976, de 16 de septiembre, sobre la regulación de domingos, festivos y la media jornada de los sábados correspondientes al periodo de embarco del tripulante.

Estos domingos y festivos se abonarán a razón de ocho horas extras más antigüedad. Los sábados, a razón de cuatro horas extras con antigüedad.

Para la determinación de su importe se tomará como módulo el valor fijado en el artículo 18 de «horas extraordinarias».

En los casos de los sábados, domingos y festivos que se pasen en la situación de viaje para embarcar o desembarcar o en expectativa de embarco fuera de su domicilio, se abonarán lo mismo que en la situación de embarcado.

Art. 18. *Horas extraordinarias:*

a) *Importe.*—La retribución de trabajo en horas extraordinarias se regirá por las normas legales aplicables en la Marina Mercante, sin perjuicio de lo que pueda resultar del recurso interpuesto por los tripulantes ante la sentencia pronunciada por la Magistratura número 2 de las de Madrid.

Art. 22. *Uniforme*.—Es obligatorio el uso del uniforme en las condiciones establecidas por ENPETROL. La gratificación por este concepto se percibirá en doze partes y su cuantía será la que figura en el anexo 3.

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

Art. 23. *Vestuario*.—Con objeto de que exista una debida uniformidad en el vestuario entre el personal titulado, Maestranza y Subalternos, la Empresa dotará anualmente a los tripulantes encuadrados en las mencionadas categorías de equipo de trabajo.

Independientemente, el personal de Maestranza y Subalterno percibirá una indemnización diaria, mientras permanezcan embarcados, cuya cuantía figura en el anexo 4.

Tanto el uniforme como el vestuario correspondiente a cada tripulante serán enviados todos los años al domicilio de residencia.

Art. 24. *Ayuda familiar*.—Las prestaciones por el concepto de ayuda familiar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se seguirán rigiendo por las mismas normas del personal perteneciente a la Ordenanza de Refino.

Art. 25. *Manutención*.—Se da por reproducido íntegramente el artículo 27 del Convenio Colectivo de 1978, con las siguientes aclaraciones:

a) Se deja sin efecto la obligatoriedad de llevar a bordo el libro de comidas previsto en el artículo 214 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

b) Se excluyen de las funciones de los Oficiales las relativas al control de gambusa, sin perjuicio de que periódicamente puedan efectuar muestreos para comprobar la cantidad y calidad de las provisiones.

c) La provisión de alimentos frescos se realizará para un periodo máximo de setenta días, sin perjuicio de que para hacer nuevas provisiones frescas, relevos, asistencia médica, recibir correspondencia, etc., todos los barcos en viaje al golfo Pérsico, al menos una vez en el viaje, harán escala en algún puerto intermedio, que puede ser El Cabo, Durban, Dubai o cualquier otro que reúna las condiciones precisas. Para ello, el Capitán quedará facultado para hacer la provisión que crea conveniente.

d) Con objeto de analizar con detalle todos los problemas que puedan existir en el Departamento de Fonda, se constituye la Comisión a que hace referencia el artículo 4.º de este Convenio.

Se reproduce textualmente el artículo citado del Convenio anterior:

*Art. 27. *Manutención*.—Para un mejor cumplimiento de lo establecido en el artículo 214 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, en relación con la alimentación a bordo, se conviene en dejar perfectamente delimitadas las responsabilidades desde cuantos intervienen el tema.

Por su parte, la Dirección de la Empresa es plenamente responsable de que la provisión de alimentos se realice en cantidad y calidad suficiente para que los tripulantes puedan contar con una alimentación sana, abundante y variada. Esta responsabilidad, en cuanto a la provisión de alimentos, se delega en el Jefe de Personal y en el Inspector Mayordomía, quien tendrá la obligación de desplazarse, siempre que sea posible, al puerto español que toquen los buques donde corresponda el aprovisionamiento.

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

Se excluye del «Estado de Caja del Capitán» la contabilización de los alimentos que se introduzcan en los buques, con la excepción de las compras que se realicen por orden y cuenta del Capitán.

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

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la Empresa se hará cargo del costo de la manutención de los familiares de los tripulantes a bordo durante la navegación.

También, a partir de la fecha, la Empresa arbitrará el sistema para el suministro de bebidas a bordo, financiando al Mayordomo en la primera adquisición de éstas, fijando precios que serán los de costo más un pequeño porcentaje por pérdidas y mermas. El responsable del control y administración de las bebidas a bordo será el Mayordomo, que por este servicio percibirá una adecuada compensación. Todo el sistema estará bajo el control del Inspector de Mayordomos.»

Art. 26. *Revisión salarial semestral*.—En caso de que el incremento del índice general de precios al consumo, en el intervalo enero-junio de 1979, fuese superior al 6,5 por 100, y de acuerdo con el Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, sobre política salarial y empleo, se procederá a una revisión salarial de acuerdo con las disposiciones legales actuales y las que en su momento pudieran dictarse.

Art. 27. *Seguridad Social*.—En esta materia se estará, en cuanto a cotización y prestaciones, a lo que en cada caso establezcan las disposiciones de carácter general reguladoras de la Seguridad Social, con la salvedad de la mejora a que se refiere el artículo siguiente.

Art. 28. *Mejora de bases de la Seguridad Social*.—Se mantiene lo acordado en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 12 de abril de 1969, respecto a la mejora de prestaciones de la Seguridad Social, relativa a las contingencias de vejez, invalidez, viudedad, orfandad y accidente, mediante el aumento de las bases de cotización hasta el límite que establece el texto articulado de la Ley Reguladora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en relación con el artículo 180 del texto articulado primero de la Ley de Seguridad Social, participando la Empresa y trabajadores en la proporción legalmente establecida.

Art. 29. *Cobertura complementaria de accidentes*.—Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes y como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo y a favor de los tripulantes estableciendo una cobertura de accidentes individuales para los riesgos de muerte o invalidez permanente o total, tanto en la vida profesional como en la privada de todo el personal perteneciente a Flota, ya sean interinos o eventuales, así como de los alumnos.

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

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

Categoría profesional: Todas las categorías. Por muerte: 1.500.000 pesetas. Por invalidez permanente: 2.250.000 pesetas.

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

El cónyuge viudo, descendientes y ascendientes legítimos, naturales o adoptivos.

Art. 30. *Mejoras sociales y previsión social complementaria*:

a) *Mejoras sociales*.—El personal de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, a que se refiere este Convenio, participará de las mejoras sociales de la Empresa en materia de enseñanza, viviendas, economato, etc., en términos análogos a los establecidos para su personal de otras Reglamentaciones y Ordenanzas.

b) *Previsión social complementaria*.—En virtud del principio de unidad de Empresa y Flota, y dado que el artículo 31 del vigente Convenio Colectivo para el personal de la Empresa, que rige sus relaciones por la Ordenanza de Trabajo de Refino de Petróleos, establece la creación de una Comisión para elaborar un estudio que sirva de base para introducir las modificaciones, ingresos, incorporación o renuncia al Sistema de Previsión Social Complementaria, se pacta en el presente Convenio que el personal de Flota estará representado en dicha Comisión, que iniciará sus trabajos a partir del próximo día 7 de junio y cuya fecha prevista para la finalización del trabajo es la del 7 de octubre de 1979.

Dado que por las disposiciones vigentes en materia de jubilación para el personal de Marina Mercante está prevista a los sesenta y cinco años de edad, con posibilidad de anticipar la fecha a los cincuenta y cinco años, con aplicación de un coeficiente reductor, los estudios que se realicen en el seno de la Comisión para el conjunto de ENPETROL contemplarán, entre otras alternativas, la posibilidad de que la edad de jubilación para este personal sea la de cincuenta y cinco años, por equiparación a los sesenta para el personal de tierra.

Art. 31. *Préstamos de vivienda*.—Al personal afecto a la Ordenanza de Marina Mercante gozará de idénticos beneficios que el personal de la Ordenanza de Refino en materia de préstamos para la adquisición de viviendas.

Art. 32. *Economato*.—Se establece la subvención de 2.000 pesetas al mes, en 12 pagas, para todos los tripulantes fijos, cuando en la localidad de su domicilio no tengan posibilidad de darse de alta en un economato laboral colectivo.

En el caso de que en la localidad donde tenga fijado su domicilio el tripulante existiese economato laboral colectivo, la Empresa le dará de alta en el mismo, siendo el importe de la cuota por cuenta de la misma y cesando automáticamente el tripulante en la percepción de la subvención a que hace referencia el párrafo anterior.

Art. 33. *Servicio de botes y locomoción*.—La Empresa contratará un servicio de lanchas adecuado con el fin de que en el momento en que el buque fondee por cualquier motivo las tripulaciones libres de servicio puedan desplazarse a tierra, siempre que el tiempo lo permita. La realización del servicio en condiciones de seguridad es responsabilidad de la Empresa propietaria de las lanchas, a cuyo efecto ENPETROL podrá exigir de aquélla la documentación que legalmente le habilite para el servicio contratado.

No podrá negarse el servicio de lanchas a la tripulación cuando exista servicio para personas ajenas, como operarios de limpieza o máquinas, Inspectores, Consignatarios, etc., si bien las necesidades del servicio al buque otorgarán prioridad.

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

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

Art. 34. *Ayudas a disminuidos físicos y mentales.*—Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el I. N. P. o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos.

Las prestaciones a que tendrán derechos los beneficiarios serán las siguientes:

1.ª Subnormales reconocidos por el I. N. P. La Empresa complementará hasta 6.500 pesetas al mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

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

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

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

Se sobreentiende que la ayuda escolar normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

Art. 35. *Servicio Militar.*—Los trabajadores ingresados en la Empresa con posterioridad al 1 de enero de 1978 que se incorporen al Servicio Militar o se hallen realizando el mismo percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondieren en situación de vacaciones.

Art. 36. *Pérdida de equipaje a bordo.*—En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación debida a naufragio, incendio o cualquier otro accidente, no imputable al o a los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes: 75.000 pesetas por pérdida total, de 25.000 a 75.000 pesetas por pérdida parcial a juicio del Capitán, una vez oído al interesado.

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

Art. 37. *Comité de Seguridad e Higiene a bordo.*—Organización y funcionamiento del Comité de Seguridad a bordo de los buques:

1. La Dirección de Flota ha decidido mantener a bordo de cada uno de los buques de nuestra flota una Organización de Seguridad efectiva para la prevención de accidentes, cuya base primordial es el buen funcionamiento del Comité de Seguridad del Buque.

2. Los objetivos del Comité de Seguridad son:

- Evitar accidentes y daños corporales.
- Mejorar las condiciones de seguridad a bordo.
- Revisar accidentes acaecidos y adoptar medidas para evitar su repetición.
- Recomendar modificaciones que se consideren necesarias.
- Recibir sugerencias encaminadas a conseguir una mayor garantía de seguridad, tanto de la tripulación como del buque.
- Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad conducentes a la evitación de accidentes.

3. Miembros del Comité.—El Comité de Seguridad estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente: Capitán.
- Vocales:

Jefe de Máquinas.
Primer Oficial de Cubierta.
Primer Oficial de Máquinas.
Contramaestre.
Calderero.
Bombero.

Un tripulante rotativo.
El o los representantes del personal.

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

c) Secretario: Desempeñará el cargo de Oficial Telegrafista.

d) El tripulante rotativo será designado por el Capitán, oída la tripulación, debiendo asistir cada tripulante por lo menos a dos Comités de Seguridad antes de dejar su puesto al tripulante siguiente:

4. Funciones.—Serán funciones del Comité de Seguridad:

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

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

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

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

e) La enseñanza y divulgación entre los restantes tripulantes de las «Normas e instrucciones de seguridad».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cooperación con la Dirección.—El Comité de Seguridad cooperará con la Dirección:

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

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

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

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

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

Art. 38. *Ejercicio de los derechos de representación:*

Norma 1.ª—El tripulante o tripulantes que resulten elegidos Delegados, como representantes del personal, ejercerán sus funciones 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.

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

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

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

5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando la exigencia de su representación imponga una intervención di-

recta e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso y con conformidad del Capitán a través de su Jefe de Departamento.

Norma 2.ª—Los representantes del personal dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales, retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad, en los siguientes casos:

- 1.º Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinadoras, en su caso, y en general, a cualquier clase de reuniones a que fueren convocados por su Sindicato o Asociación como miembros del Comité de Empresa o por su calidad de representantes del personal.
- 2.º Actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

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

Para la utilización de las cuarenta horas darán oportuno preaviso al Capitán, quien no podrá oponerse a su utilización, salvo por urgentes razones de trabajo.

Los representantes del personal garantizarán la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Norma 3.ª—Derechos y funciones de los Delegados representantes del personal:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
2. Integrarse en las Comisiones en que se establezcan legal o paccionadamente.
3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio del cargo.
4. Caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un Delegado representante del personal al buque en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un periodo de tiempo superior a quince días, excepcionalmente la Empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado, comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es representante a la primera oportunidad.
5. Convocar la asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación, en los términos que más adelante se indican.
6. Informar por escrito, preceptiva y previamente, al Capitán sobre sanciones impuestas a los tripulantes por faltas muy graves. El informe deberá entregarse al Capitán dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de iniciación del expediente.
7. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina a bordo para el desarrollo de sus funciones, 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.
8. Cuando la actuación del representante del personal realizada fuera del centro de trabajo suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral, previa citación de cualquiera de ellas, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

Norma 4.ª—Los tripulantes y el Delegado representante del personal podrán ejercer su derecho de asamblea fuera de la jornada normal de trabajo, 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.

Los representantes del personal serán los responsables del normal desarrollo de las asambleas.

Norma 5.ª—Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier Sindicato o Asociación profesional legalmente establecidos.

Esta excedencia se concederá a todo tripulante, cualquiera que fuese su antigüedad en la Empresa, conservando el derecho de reincorporación cuando exista vacante de su categoría profesional.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro de los sesenta días siguientes a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 6.ª—El Comité de Flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Flota de la Empresa.

Norma 7.ª—El Comité de Flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio general y las actas de aplicación del mismo en la Empresa y los demás pactos que se acuerden entre ésta y sus tripulantes.
2. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

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

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

2.º Sobre la fusión, absorción y modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º El Empresario facilitará al Comité de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

4.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

3. 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 Organismos 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.

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

5. 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.

6. Los miembros del Comité 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité 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 asesoren al Comité.

7. Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.

8. Cualquier miembro del Comité podrá convocar asamblea en el buque en los términos regulados en el presente Convenio.

El Comité 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 a la Empresa la información sobre los puntos a tratar.

Art. 39. *Inspectores*.—Los cargos de Inspectores, a que se refiere el apartado a) del artículo 4.º del Convenio Colectivo, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa, y por tratarse de cargos de confianza, cesarán en el ejercicio de los mismos siempre que el interesado o la Empresa lo estimen oportuno.

Asimismo, la Dirección podrá ordenar su enrole en los buques de la Empresa, por uno o varios viajes, reintegrándose, terminado éste o éstos, a su puesto de inspección.

Los Inspectores serán retribuidos de acuerdo con el régimen económico convenido con ellos.

Art. 40. *Adiestramiento*.—Los ejercicios de adiestramiento a bordo (contra incendios, emergencia, etc.) se realizarán dentro de la jornada normal de trabajo, sin que su prolongación fuera de ella pueda dar lugar a la percepción de horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 140, apartado c), de la O. T. M. M.

Salvo razones de urgencia, los Capitanes no programarán la realización de estos ejercicios después de las quince horas, de lunes a sábados.

La Empresa enviará una circular a los Capitanes dando instrucciones al respecto.

Art. 41. *Descarga en Escombreras (Cartagena)*.—La Empresa programará con la antelación suficiente los viajes de sus barcos con destino a España a fin de que procedan a descargar en el puerto de Escombreras con preferencia sobre los barcos de otras Compañías nacionales o extranjeras, dejando a salvo los intereses de las refinerías.

Art. 42. *Mozo de limpieza*.—Uno de los Mozos de cubierta del buque se dedicará preferentemente, durante las ocho horas de jornada, a la limpieza de pasillos, comedores y demás dependencias comunes de los Subalternos, lavará los enseres del rancho y la vajilla, preparará las mesas y llevará la comida. Asimismo, acudirá siempre que sea necesario a las maniobras de amarre y desamarre.

Este Mozo, durante las estancias en puerto, llevará la guardia de día.

Esta asignación de tareas no implicará incremento de plantilla.

Art. 43. Comidas de Operarios a bordo.—Con carácter provisional y hasta que por el Comité de Fonda, previsto en el artículo 4.º del presente Convenio, se establezca el régimen definitivo, a los Operarios a bordo, durante las estancias en puerto, se les facilitarán comidas preparadas, debiendo arreglar sus camarotes y camas con la ropa que se les facilite al efecto, de tal manera que ningún tripulante tenga que intervenir en estas labores.

Durante la navegación, y en caso de que vayan más de seis Operarios, uno de ellos hará de Camarero.

Art. 44. Escalas en puerto en zona de guerra.—Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella en la que la Compañía de Seguros eleve en un 1 por 100 sobre el valor del buque la póliza suscrita, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

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

Si optase por no realizar el viaje, se procedería de la forma y por el orden que se indica a continuación:

1.º Si hubiera plaza vacante en otro buque se procedería al transbordo inmediato del tripulante.

2.º Si no hubiera plaza vacante pasaría a disfrutar las vacaciones que en dicha fecha tuviese devengadas.

3.º Si, finalizado el periodo de vacaciones devengado, la situación no hubiese variado, el tripulante pasará a disfrutar vacaciones adelantadas, hasta completar un periodo máximo, entre vacaciones anticipadas y devengadas, de cuatro meses.

4.º A partir del cuarto mes, desde la declaración de partir en el buque, el tripulante pasará a la situación de permiso particular. La concesión de este permiso particular faculta a la Dirección de la Empresa a contratar con carácter interino otro tripulante que cesará en el momento en que el titular del puesto decida embarcar. Si cuando el tripulante decidiese volver al servicio activo no hubiese vacante, y ya hubiesen transcurrido seis meses desde que declinó iniciar el primer viaje, pasará a situación especial de expectativa de embarco, percibiendo el salario profesional por el periodo de tres meses más, transcurridos los cuales, si no embarca, pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Si el tripulante optase por realizar el viaje, percibirá una prima que, en cada caso, será pactada con la Dirección de la Empresa, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al 200 por 100 de todos los conceptos retributivos que le correspondan durante los días en que se halle en zona de guerra, sin perjuicio de que, por parte de ésta y por el tiempo de duración del viaje, suplemente el seguro de accidentes hasta tres veces su valor normal.

Si, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, tal como define el párrafo primero de este artículo, cada tripulante percibirá durante el tiempo que se encuentre en dicha zona el 200 por 100. Si sufriera en la misma incapacidades permanentes o muerte por cualquier hecho de guerra, se triplicará el seguro de accidentes.

Art. 45. Remoción, extracción y limpieza de sedimentos de crudo y/o productos petrolíferos en tanques, calderas y motores. A tenor de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de abril de 1978, no se considerarán, en general, trabajos propios de los tripulantes los necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores, que deben ser realizados en tierra por personal propio o ajeno a la Empresa.

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

Art. 46. Subsidio a viudas de jubilados.—Las viudas de jubilados de tripulantes en el momento del fallecimiento de éstos percibirán, durante la vigencia del presente Convenio, 50.000 pesetas netas.

DISPOSICION ADICIONAL I

Absorción y compensación

El coste para la Empresa de todos los derechos y/o beneficios, incluido el de vacaciones, establecidos por el presente Convenio, es superior a los que hubieran podido obtenerse de aplicarse en sus propios términos todos los conceptos de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y del II Convenio General, de manera que, cualquier diferencia aislada que pudiera darse en alguno o algunos de dichos conceptos fijados en las citadas disposiciones se considerará absorbida y compensada por el total importe de los derechos y beneficios de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual, globalmente favorables.

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

Cualquier disposición oficial publicada que regule una materia de carácter no salarial que no formase parte del contenido del presente Convenio será de aplicación automática al personal incluido en su ámbito de aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL II

Comisión de Garantía

Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como órgano de interpretación, vigilancia y fiscalización de su cumplimiento.

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- a) A instancias de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancias de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.
- c) A instancias del Comité de Empresa.
- d) En todo caso se reunirá con personal desembarcado, el 27 de septiembre de 1979.

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

Esta Comisión se compondrá de dos Vocales, por parte de la representación social y de los Asesores jurídicos y económicos que se requieran, dejando a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrá exceder en número a la representación social.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL III

Firmado el II Convenio General de la Marina Mercante el 25 de abril, ambas partes manifiestan la no aplicación de ese pacto al Colectivo de la Flota de ENPETROL, considerando el Convenio de Empresa suscrito con ENPETROL como condición más favorable en su conjunto que el establecido en el citado Convenio Colectivo General.

ANEXO 1

Salario profesional

| Categoría | Pesetas/mes | Pesetas/año |
|-------------------------------------|-------------|-------------|
| Capitán | 152.021 | 2.128.295 |
| Jefe de Máquinas | 140.547 | 1.967.654 |
| Primer Oficial | 110.103 | 1.541.444 |
| Segundo Oficial | 82.303 | 1.292.243 |
| Tercer Oficial | 78.361 | 1.097.056 |
| Titulados | 61.658 | 863.205 |
| Maestranza de primera | 56.350 | 830.893 |
| Maestranza de segunda | 57.634 | 806.872 |
| Engrasador y Ayudante de Cocina ... | 53.376 | 747.264 |
| Marinero-Camarero | 52.611 | 736.559 |
| Limpiador-Ayudante Camarero | 51.797 | 725.153 |
| Mozo-Marmitón | 50.774 | 710.839 |
| Alumnos | 22.188 | 310.810 |

Nota.—Este salario profesional engloba los conceptos siguientes:

Salario base, plus de peligrosidad, plus de navegación, plus de mando y jefatura y las 600 pesetas de los domingos y 300 pesetas de sábado.

Los importes anuales de las tablas reseñadas tienen disminuido su valor real en cada nivel en las cifras que se señalan en el anexo número 5 del presente Convenio, con objeto de poder establecer el plus de productividad a que hace referencia el artículo 19, por lo que, con fecha 31 de diciembre de 1979, fecha en la que expira la vigencia de aquél, los importes anuales de las tablas se aumentarán automáticamente con las cantidades que figuran en el citado anexo número 5.

ANEXO 2

Antigüedad

| Categoría | Valor trienio |
|-------------------------|---------------|
| Capitán | 3.050 |
| Jefe de Máquinas | 3.050 |

| Categoría | Valor trienio |
|--------------------|---------------|
| Primer Oficial | 2.105 |
| Segundo Oficial | 2.105 |
| Tercer Oficial | 2.105 |
| Titulado | 1.157 |
| Maestranza primero | 1.157 |
| Maestranza segundo | 1.157 |
| Engrasador | 1.075 |
| Ayudante Cocina | 1.075 |
| Marinero | 1.075 |
| Camarero | 1.075 |
| Limpiador | 1.075 |
| Ayudante Camarero | 1.075 |
| Mozo | 1.075 |
| Marmitón | 1.075 |

ANEXO 3

Uniformidad

| Categoría | Pesetas/mes |
|------------------|-------------|
| Capitán | 875 |
| Jefe de Máquinas | 875 |
| Primer Oficial | 875 |
| Segundo Oficial | 875 |
| Tercer Oficial | 875 |
| Alumnos | 875 |

ANEXO 4

Vestuario

| Categoría | Pesetas/día navegación |
|-----------------------|------------------------|
| Titulados | 12,60 |
| Maestranza de primera | 12,60 |
| Maestranza de segunda | 12,60 |
| Mecamar | 12,60 |
| Engrasador | 12,60 |
| Ayudante de cocina | 12,60 |
| Marinero | 12,60 |
| Camarero | 12,60 |
| Limpiador | 12,60 |
| Ayudante Camarero | 12,60 |
| Mozo | 12,60 |
| Marmitón | 12,60 |
| Alumnos | 12,60 |

ANEXO 5

Plus de productividad

| Categoría | Plus tripulante año | Plus tripulante día |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|
| Capitán | 26.280 | 72,00 |
| Jefe Máquinas | 24.341 | 66,69 |
| Primer Oficial | 19.033 | 52,15 |
| Segundo Oficial | 15.936 | 43,66 |
| Tercer Oficial | 13.526 | 37,06 |
| Titulados | 10.659 | 29,20 |
| Maestranza 1. ^a | 10.260 | 28,11 |
| Maestranza 2. ^a | 9.963 | 27,30 |
| Engrasador y Ayudante Cocina | 9.227 | 25,28 |
| Marinero y Camarero | 9.095 | 24,92 |
| Limpiador y Ayudante Camarero | 8.954 | 24,53 |
| Mozo y Marmitón | 8.777 | 24,05 |
| Alumnos | 3.835 | 10,51 |

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE FLOTA-ENPETROL DE 1979

Los puntos convenidos en este acta tendrán la misma vigencia y rango que el Convenio de referencia.

1. *Diets.*—Se seguirá, en cuanto a la percepción de la dieta normal, no sólo la norma en vigor, sino también la misma costumbre que en tierra.

De acuerdo con lo pactado en el artículo de dietas y gastos de locomoción y viaje nos remitimos a la norma vigente, de 1 de diciembre de 1976, en la que deberán hacerse las siguientes modificaciones para el personal de Flota.

14. Locomoción:

a) Quedarán incluidos en el grupo de Jefes Superiores los Inspectores, Capitanes y Jefes de Máquinas.

b) Quedarán incluidos en los niveles 4 al 8 los Oficiales y Alumnos.

c) Quedarán incluidos en el resto de los niveles el personal Titulado, Maestranza y Subalternos.

1.5. Autorización de desplazamiento.—Esta autorización será dada por el Jefe de Personal o, en su defecto, por la Oficina de Personal.

2.5. Gastos de estancia.—El personal de Flota quedará asimilado a los mismos grupos que indicamos en el punto 1.4.

2.6. Cuantía de las dietas.—La asimilación del personal será la misma que indicamos en el punto anterior.

En los casos de buques en construcción se percibirá durante todo el periodo que dure la misma la dieta ordinaria.

3.6. Cuantía de las dietas en el extranjero.—Todo el personal afecto a la O. T. M. M. quedará incluido en el grupo «resto de personal».

2. *Salas de estar y otras facilidades.*—Todos los buques deberán de estar dotados de «videocassetes» y disponer de suficientes y variadas cintas grabadas. Además, se facilitará el número necesario de películas para las necesidades de la tripulación. Todos los buques dispondrán, en el puente, de un aparato de radio «Grundig-Satélite 2100», «Blaupunkt» o «Zenith Transoceanic».

En la cabina de control de máquinas se dispondrá de un pequeño frigorífico adaptado al voltaje y frecuencia de cada buque.

Deberán arreglarse las antenas de televisión y radio que no estén en condiciones adecuadas.

Completar y renovar las bibliotecas («Enciclopedia del Mar», libros técnicos novelas, etc.).

Dos lavadoras automáticas por buque.

3. *Familiares a bordo.*—Podrán embarcar tantos familiares como permita la seguridad del buque, de acuerdo con las normas de seguridad internacional, tanto en la navegación como en la reparación. En este último caso se tendrán en cuenta además las condiciones y situación de la reparación. En la reparación la Comisión Deliberadora recomienda se prohíba la permanencia de niños mayores de un año y menores de catorce años.

4. *Ayuda a los familiares de los tripulantes fallecidos.*—La Empresa descontará, en caso de fallecimiento, el 1 por 100 de los conceptos remunerativos brutos fijos (salario base, plus de navegación, plus de peligrosidad), que se entregará a los beneficiarios del fallecido, entendiéndose por tales a la viuda, hijos menores de veintinueve años o mayores incapacitados y ascendientes directos.

Si hubiese en el mes varias defunciones se distribuirá entre las familias beneficiarias, a partes iguales, el dinero recaudado de los tripulantes.

5. *Informe de las horas extras.*—El 1 de agosto se suprimirá la codificación de horas extras.

6. *Ventiladores.*—Se dotará de ventiladores a todos los camarotes adecuados al voltaje de cada buque.

7. *Efectividad del Convenio.*—Con independencia de la fecha en que el presente Convenio pueda ser homologado por la Autoridad laboral competente, los deberes, derechos y beneficios económicos que del mismo se deriven entrarán en vigor, por acuerdo de las partes, a partir de la fecha del mismo, salvo en aquellos artículos en que se determine otra cosa.

Si, como consecuencia de la resolución de homologación, alguno de los aspectos económicos contemplados en el Convenio tuviera que ser reducido, las cantidades que tuviese que devolver el personal les serían descontadas en el mes de octubre de 1979.

Se mandará un ejemplar del Convenio a cada tripulante.

8. *Reuniones informativas.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa se compromete a continuar concediendo las mismas facilidades que hasta la fecha vienen disfrutando los miembros de los Sindicatos y Asociaciones profesionales para mantener contactos informativos a bordo con sus afiliados durante el tiempo en que los buques se hallen fondeados o en puerto.

9. *Vestuario.*—En el primer año se facilitarán a los Oficiales dos pantalones largos y dos camisas largas para invierno, y en verano, dos pantalones cortos y dos camisas cortas. En el siguiente año se reducirá a un juego de invierno y uno de verano, y al otro, el mismo suministro del primero, y así alternativamente. Además, un chubasquero acolchado y ligero.

A Maestranza y Subalternos, además del vestuario que actualmente se les suministra, se les facilitará dos pantalones cortos y dos camisas cortas el primer año, al siguiente, un pantalón y una camisa, y volverá al suministro de la misma cantidad el primer año.

10. *Fotocopia de nóminas.*—Todos los meses, además del sobre de nómina que se facilita a los familiares, se enviará a los buques.

11. *Composición de Comisiones.*—Siempre, a lo largo del texto del Convenio, se cita la composición de una Comisión en la que tengan que participar representantes del personal. Se designarán de entre los desembarcados los que formarán parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Una vez realizadas elecciones para nuevos representantes, será a éstos a quienes corresponda integrarse en las Comisiones, salvo que por éstos se acuerde que continúen los anteriores.

12. *Guardias nocturnas durante la reparación.*—Solicitan que durante la vigencia del presente Convenio se reduzca la guardia de vigilancia nocturna a un guardián en Cubierta y uno en Máquinas.

13. *Comunicación a familiares.*—Deberá comunicarse a las familias la fecha de llegada y puerto de destino del buque en que se encuentren los tripulantes, así como cualquier cambio posterior.

14. *Admisión de sugerencias.*—Que se tengan en cuenta las sugerencias de los tripulantes en relación a los impresos y tramitación burocrática.

REMOCION, EXTRACCION Y LIMPIEZA DE SEDIMENTOS DE CRUDO Y/O PRODUCTOS PETROLIFEROS EN TANQUES, CALDERAS Y MOTORES

La Dirección de Empresa, a la vista de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de abril de 1978, admite que, en general, los trabajos necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores deben ser realizados en tierra por personal ajeno a la Empresa.

No obstante lo anterior, puede darse la circunstancia que durante la navegación sea necesario realizar estos trabajos, sin poder esperar a que el buque toque tierra, siendo, en estos casos, obligatorio para el personal de a bordo proceder a los mismos, bajo las siguientes condiciones:

1.ª Que por parte del Comité de Seguridad e Higiene se declare la inexistencia de peligro para la realización del trabajo.

2.ª Que los trabajos a realizar sean de extracción, remoción y limpieza de sedimentos y cascarilla en tanques, calderas y galerías de barrido.

3.ª Que la cantidad que corresponda a tripulante por participar en estos trabajos no forme parte del salario, percibiéndose en recibo independiente, y cuyo importe total no tendrá la consideración de coste de personal, no pudiendo en ningún caso ser computado como masa salarial. Como consecuencia, el importe total será hecho efectivo por el Capitán a uno de entre los asignados a este trabajo que ellos designen, firmando un recibo por la cantidad total a percibir. Que por tratarse de trabajos que no forman parte de las obligaciones de los tripulantes, según la citada Resolución, los importes de su realización que perciban no tienen condición de salario a ningún efecto, siendo, por tanto, de su cuenta los impuestos que pudieran derivarse de la percepción de las cantidades que les correspondan.

Se establece como módulo para el abono de los trabajos a realizar las horas efectivas de permanencia de cada uno en el interior de los tanques. El valor será de mil doscientas cincuenta y cuatro (1.254) pesetas hora/hombre/tanque, caldera o motor. Se entiende que la jornada será de diez horas.

El importe total se repartirá en partes iguales entre todo el personal que haya participado en la operación.

Teniendo en cuenta que el importe total de la operación se deduce por las horas de permanencia en el interior del tanque, caldera o motor, a fin de obtener el resultado más justo y equitativo en cada caso, se establecerá antes del comienzo de los trabajos integrantes de la operación una orientación sobre el rendimiento de común acuerdo entre los tripulantes intervinientes y los mandos del buque, a quienes asimismo corresponde la vigilancia de estos trabajos en nombre de la Dirección de la Empresa.

La interpretación de los aspectos laborales corresponden al Ministerio de Trabajo y a la de los aspectos técnicos a la Subsecretaría de Pesca y Marina Mercante.

Las cantidades percibidas por este concepto excluyen la gratificación por trabajos sucios y penosos y la percepción por horas extraordinarias.

Se excluye del presente protocolo, por considerarse incluidas entre las obligaciones del tripulante, la realización de los trabajos imprescindibles para preparar los tanques para la carga y salvar posibles emergencias que dificulten la normal navegación.

Siempre la orden de realizar este tipo de trabajo vendrá de Dirección Flota, ya sea a iniciativa de la Empresa o como aprobación de una sugerencia del Capitán a propuesta de alguno de los Jefes de Departamento.

El presente documento se incluye como anexo al Convenio Laboral de 1979, firmado en esta misma fecha.

21570

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.»

Visto el expediente del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 6 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el Convenio Colectivo suscrito el 25 de marzo de 1979 por la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, Sociedad Anónima», y los trabajadores de sus centros de trabajo: Montgat (Barcelona), Castellón (Castellón), Tablada (Sevilla), Dos Hermanas (Sevilla), Camas (Sevilla), Alcala de Guadaira (Sevilla), Huelva Abonos (Huelva), Amoniac Urea (Huelva), Oficinas Centrales (Madrid), Alovera (Guadalajara), Gomecha (Vitoria), Guturribay (Vizcaya), Luchana (Vizcaya), La Felguera (Oviedo), Cartagena (Murcia), y que por tratarse de una Empresa de las comprendidas en la norma segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, previos los preceptivos estudios económicos fue sometido a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que en su sesión de 11 de julio de 1979 autorizó su homologación;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las normas legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General, en razón de su ámbito, por el artículo 14 de la Ley 38/1977 y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo convenido por las partes, disponer la inscripción del Convenio Colectivo objeto de esta Resolución en el especial Registro de este Centro Directivo, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del 11 de julio de 1979 autorizó su homologación por atenderse el mismo a las disposiciones contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, y que examinadas las cláusulas del pacto no contienen contravenciones a derecho necesario, por todas cuyas razones procede homologarlo;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Unión Explosivos Río Tinto, S. A.», y los trabajadores de los centros de trabajo relacionados en el primer resultado de esta Resolución, y suscrito el 25 de marzo de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO SUPERIOR AL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «UNION EXPLOSIVOS RIO TINTO, S. A.»

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones entre Empresa y trabajadores con los ámbitos que se especifican en los siguientes artículos:

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo presentes en esta negociación, a saber: Montgat, Castellón, Tablada, Dos Hermanas, Camas, Alcala de Guadaira, Huelva Abonos, Amoniac Urea, Oficinas Centrales, Alovera, Gomecha, Guturribay, Luchana y La Felguera.

Igualmente se aplicará a aquellos Centros que sin tener Convenio o Pacto propio suscrito para 1979 manifiesten su deseo de adherirse a este Convenio.

La adhesión tendrá que solicitarse formalmente por la mayoría de los miembros que teóricamente componen los Comités de Empresa o, en su caso, delegados de personal, o por cada uno de los trabajadores en los Centros en los que no haya representantes legales de los trabajadores, a través de escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todos los trabajadores de los Centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto las personas a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

El personal Técnico titulado y el que a él está asimilado, no estarán sujetos al Convenio Colectivo en materia económica;