

TABLAS SALARIALES

	Sueldo base	Comp. Conv.	Total	Trienio
Personal docente:				
Director Técnico	48.524	5.159	53.683	3.397
Jefe de Estudios	46.148	2.210	48.358	3.230
Profesor	31.516	6.837	38.353	2.207
Corrector titulado	31.516	6.837	38.353	2.207
Corrector no titulado ...	30.169	4.853	35.022	2.113
Corrector auxiliar	28.369	4.378	32.747	1.970
Personal no docente:				
Jefe de Administración .	28.140	8.649	36.789	1.970
Intendente	25.946	7.926	33.872	1.816
Jefe de Negociado	23.752	7.229	30.981	1.663
Oficial 1.ª Administ. ...	22.425	7.136	29.561	1.570
Oficial 2.ª Administ. ...	22.425	5.750	28.175	1.570
Auxiliar Administ. o Tele-				
fonista	22.425	3.450	25.875	1.570
Aspirante Administrativo.	13.800	1.150	14.950	966
Conserje	23.752	7.229	30.981	1.663
Portero, Ordenanza, Co-				
brador y Mecánico	22.425	4.600	27.025	1.570
Personal de limpieza, Se-				
reno, Ascensorista y				
Guarda	22.425	3.450	25.875	1.570
Botones	13.800	1.150	14.950	966
Conductor	22.425	4.600	27.025	1.570
Personal no cualificado .	22.425	3.450	25.875	1.570
Aprendiz	13.800	1.150	14.950	966

ANEXO I

A efectos de lo establecido en el artículo 26, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores, se deja constancia en este anexo de las remuneraciones anuales del personal y de las horas trabajadas en 1980

Categorías	Salario anual	Horas para 1980
Docentes:		
Director Técnico	805.245	Jornada partida: 1.933 h. 28' Jornada contin.: 1.901 h.
Jefe de Estudios	725.370	Jornada partida: 1.933 h. 28' Jornada contin.: 1.901 h.
Profesor	575.295	1.779 h.
Corrector titulado ...	575.295	1.779 h.
Corrector no titulado.	525.205	1.779 h.
Corrector auxiliar ...	491.205	1.779 h.
No docentes:		
Jefe de Administra-		
ción	551.835	1.869 h.
Intendente	508.080	1.869 h.
Jefe de Negociado ...	464.715	1.869 h.
Oficial 1.ª Administ. ...	443.415	1.869 h.
Oficial 2.ª Administ. ...	422.025	1.869 h.
Auxiliar-Telefonista ...	388.125	1.869 h.
Aspirante	224.250	1.869 h.
Conserie	464.715	1.869 h.
Portero, Ordenanza		
Cobrador, Mecánico.	405.375	1.869 h.
Personal de limpieza,		
Sereno, Ascensorista		
y Guarda	388.125	1.869 h.
Botones	224.250	1.869 h.
Conductor	405.375	1.869 h.
Personal no cualifi-		
cado	388.125	1.869 h.
Aprendiz	224.250	1.869 h.

17421

RESOLUCION de 1 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo para la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), y su personal de Flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleo, S. A.» (CAMPSA) y su personal de Flota;

Resultando que con fecha 28 de junio de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA), que fue suscrito el día 25 de junio de 1980 por la representación de la Empresa y la del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

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

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S. A.» (CAMPSA), y su personal de Flota suscrito el día 25 de junio de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 1 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA), y su personal de Flota.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FLOTA DE «CAMPSA»

Título primero

Condiciones preliminares y generales

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regulará las relaciones laborales entre la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA), y el personal de la misma que preste sus servicios en la flota o a bordo de embarcaciones dedicadas al servicio interior de puertos.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su homologación.

Art. 3.º *Vigencia, prórrogas y denuncia.*—La vigencia del presente Convenio se extiende, inicialmente, hasta el 31 de diciembre de 1980, pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

Ambas partes contratantes se reservan el derecho de denuncia total o parcial de las cláusulas pactadas, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses respecto de la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 4.º *Vigencia de normas generales.*—Con excepción del régimen económico, que será, exclusivamente, el resultante de este Convenio, en todo lo no regulado expresamente por él, las relaciones laborales entre «CAMPSA» y el personal de su Flota se regirán por las disposiciones de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante y demás normas complementarias.

Art. 5.º *Unidad de Empresa y flota.*—A los efectos de la observancia de este Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente el principio de «unidad de Empresa y flota», cualquiera que sean las características y tráfico de los distintos barcos de «CAMPSA», manteniéndose vigente el principio reconocido en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante sobre la facultad privativa de

la Empresa para decidir sobre los traslados y transbordos de los tripulantes entre cualesquiera de los buques al servicio de la misma, a fin de atender necesidades transitorias o permanentes del servicio, satisfacer exigencias de formación profesional de las dotaciones o utilizar la aptitud del personal para unas determinadas funciones.

La Empresa atenderá, prioritariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las peticiones de traslado por orden de antigüedad en el escalafón.

Igualmente, el criterio de unidad empresarial se hace efectivo mediante las posibilidades de trasvasar o reconvertir, con carácter opcional, el personal de flota a tierra y el de tierra a flota en los casos y con los requisitos que se establecen en el artículo 45.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—El conjunto de derechos y obligaciones pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades laborales, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no homologasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

En su consecuencia, tanto la Compañía como su personal de flota, por medios de sus respectivos representantes, aceptan todas y cada una de las estipulaciones, a cuyo cumplimiento se comprometen.

Art. 7.º Exclusión de otros Convenios.—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía «CAMPSA» y los de su personal de flota.

Durante su vigencia no será aplicable en la flota de «CAMPSA» ningún otro Convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los buques de «CAMPSA» o por personal perteneciente a su flota.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio, valorado en el conjunto de los conceptos que en él se establecen y en cómputo anual, resulta superior, en iguales circunstancias, al establecido en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante, por lo que aquél sustituye íntegramente a ésta.

Art. 8.º Compensaciones y absorciones.—Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la Compañía o establecidas por precepto legal, Convenio Colectivo o cualquier otro motivo.

En análogo sentido, las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieren establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos.

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

Art. 9.º Garantía personal.—En el caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a la que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando.

Título II

Régimen económico

CAPITULO PRIMERO

Salario y complementos salariales

SECCION PRIMERA.—SALARIO PROFESIONAL

Art. 10. Salario profesional.—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional, que figura en el anexo número 1 del presente Convenio, que integra, absorbe y sustituye a los anteriores conceptos de salario base, plus de navegación, complemento de convenio y la diferencia abonada en su día hasta 100.000 pesetas.

Art. 11. Actualización.—Las remuneraciones pactadas serán revisadas con efecto desde 1 de enero de 1980, si durante los seis primeros meses de 1980, el índice de precios al consumo (IPC) experimenta un crecimiento superior al 6,75 por 100, una vez excluida de dicho tanto por ciento la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo. La revisión se hará sobre la cuantía porcentual que exceda del expresado 6,75 por 100.

En el caso de que este Convenio mantuviera su vigencia después del día 31 de diciembre de 1980, por virtud de prórroga expresa o tácita, el día 1 de enero de 1981 se incrementarán los conceptos salariales en la misma proporción en que haya podido variar el índice de los precios al consumo (IPC), en el período de tiempo transcurrido entre el día 1 de enero y el 31 de diciembre de 1980, más dos puntos, siguiendo para el referido incremento los criterios de reparto marcados en este Convenio. Todo ello siempre que lo permitan las disposiciones

vigentes en dicho momento y detrayéndose, en su caso, los incrementos que hubieren podido experimentar los conceptos salariales por virtud de la revisión prevenida anteriormente.

SECCION SEGUNDA.—COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 12. Complemento de antigüedad.—El personal percibirá complementos de antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe para cada categoría profesional, conforme a la ostentada en el escalafón, será el consignado en el anexo número 2 del presente Convenio.

SECCION TERCERA.—COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 13. Complemento de inflamables.—Este complemento se percibirá en cuantía del 15 por 100 del salario profesional y complemento de antigüedad, por la totalidad del personal, incluso cuando disfrute de vacaciones y licencias con sueldo.

Sin embargo, no lo percibirán el Jefe de Inspección y los Inspectores, aun cuando presten servicios a bordo, toda vez que su valoración en cómputo anual ha sido tenida en cuenta al fijar las cuantías de sus salarios profesionales y complementos de destino y de desempeño de puesto de mando y responsabilidad.

Art. 14. Complemento de destino.—Este complemento comprende y absorbe cualquier compensación, plus o percepción que pudiere corresponder a los domingos, días festivos y, en su caso, medias jornadas de sábados trabajados y descansados, acumulándose a vacaciones; así como los que establece la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante por los conceptos de indemnización por uniforme y ropa de trabajo, indemnizaciones por trabajos sucios o molestos, gratificación de radiotelefonía, quebranto de moneda, y, en general, todas las retribuciones no especificadas en los restantes artículos de este capítulo.

La cuantía se determinará aplicando al salario profesional los porcentajes que se indican a continuación:

- El 25 por 100, para el personal de inspección, el personal destinado en tierra y todo el personal en situación de vacaciones y licencias retribuidas.
- El 30 por 100, para el personal enrolado en buques menores de 1.500 TRB y en los servicios de «bunkering», mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.
- El 35 por 100, para el personal enrolado en buques de 1.500 TRB a 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.
- El 40 por 100, para el personal enrolado en buques mayores de 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

Art. 15. Complemento por trabajos de categoría superior.—El personal que, en caso de necesidad, sea destinado a trabajos de categoría superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76, apartado 2, de la vigente Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante, percibirá la cantidad diferencial señalada en el anexo número 3, por cada día que desempeñe las tareas propias de la categoría superior.

En el caso de desempeño de trabajo de categoría superior en más de un nivel, tendrá derecho al cobro acumulado de las cantidades diferenciales existentes entre su categoría y la que, interinamente, desempeñe.

Este complemento comprende e integra las diferencias que por todos los conceptos pudieran producirse entre los emolumentos correspondientes a la categoría profesional que ostente el interesado y las propias de aquellas cuyas funciones transitoriamente desempeñe.

En las mismas fechas señaladas en el artículo 11, y mediante la aplicación de los mismos sistemas de actualización, se incrementarán los importes de las cantidades diferenciales a que se refiere este artículo.

Art. 16. Complemento por desempeño de puesto de mando y responsabilidad.—Este complemento comprende y absorbe las gratificaciones de mando y jefatura reguladas en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

Lo percibirán el Jefe de Inspección, los Inspectores, los Capitanes y los Jefes de Máquinas. Igualmente lo devengarán quienes, interinamente, desempeñen el puesto de Capitán o Jefe de Máquinas en tanto que, en tal concepto, permanezcan enrolados.

Las condiciones generales de este complemento son las siguientes:

a) En ningún caso tendrá carácter personal, ya que sólo guarda relación con el cargo o función desempeñado, dejándose de percibir cuando el interesado cese efectivamente en la titularidad del puesto de mando y responsabilidad.

b) Se percibirá, exclusivamente, en cada una de las doce mensualidades normales y no se computará a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos correspondientes a la categoría profesional del percceptor. En cuanto a la determinación de pensiones, se estará a lo dispuesto en las normas de la Seguridad Social y de la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de Campsa. Se computará para el cálculo de las indemnizaciones de accedentes de trabajo, si así procediere.

c) En los casos de interinaje, no obstante lo prevenido en los dos apartados anteriores, se devengará día a día y se dejará de percibir, automáticamente, cuando el interesado cese efectivamente en el desempeño o enrolamiento del puesto que, transitoriamente, ocupe.

d) Sus cuantías serán fijadas discrecionalmente por la Com-

pañía, estableciéndose actualmente las que constan en el anexo número 4 del presente Convenio.

e) Las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y responsabilidad, en ningún caso darán lugar al devengo de horas extraordinarias, salvo en los buques cuyos puestos de mando y jufatura no se ejerzan habitualmente por Capitanes y Jefes de Máquinas de escalafón.

SECCION CUARTA.—COMPLEMENTOS POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 17. *Complemento por horas extraordinarias.*—Las cantidades que corresponda percibir por las horas extraordinarias realizadas en días laborables, domingos o festivos, serán las que se indican en el anexo número 5 del presente Convenio.

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrán en cuenta la categoría que se desempeña por el interesado y el total período de tiempo invertido en su realización, sea cual fuere la hora de iniciación o terminación de los trabajos. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 140 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Art. 18. *Complementos por viajes al golfo Pérsico o América.*—Las tripulaciones de los buques que realicen viajes al golfo Pérsico o América percibirán una gratificación diaria en la que quedan integrados los complementos regulados por los artículos 113 y 114 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante. Su cuantía diaria es la que se fija en el anexo número 6 de este Convenio, y se percibirá desde el día en que el buque salga del último puerto nacional hasta el día de su llegada al primer puerto nacional.

Estas gratificaciones no se computarán, en ningún caso, para la determinación de pensiones, salvo para el cálculo de las indemnizaciones de accidentes de trabajo, si así procediere.

Art. 19. *Complemento por trabajos especiales a bordo.*—El personal que participe directamente en algunas de las tareas que seguidamente se enumeran, encaminadas a evitar demoras en los servicios que la flota tiene encomendados, tendrá derecho a percibir la cantidad de 1.000 pesetas por cada bloque unitario de cuatro horas o fracción del mismo, empleado en dicho menester.

Los trabajos objetos de este complemento serán los siguientes:

- Limpieza interior de los espacios de carga y consumo.
- Limpieza interior de «cofferdams».
- Limpieza interior de piques de proa y popa.
- Limpieza interior de doble fondo de la máquina.
- Limpieza interior de calderas.
- Limpieza de sentinas.
- Limpieza de cárteres de motores.
- Cambio y limpieza interior de cilindros de motor principal.
- Limpieza de cajas de cadenas.
- Limpieza de colectores de barrido.
- Reconocimiento al finalizar las limpiezas y localización de averías si se encontrasen sucios los departamentos y locales correspondientes.

Estos trabajos se realizarán cuando el Capitán y el Jefe de Máquinas señalen su necesidad y lo ordenen.

SECCION QUINTA.—COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).*—El personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y en Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias comprenderán la suma del salario profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón en el momento de su exigibilidad respectiva, y los complementos de antigüedad y de inflamables si correspondiere.

Serán exigibles y serán efectivas: La gratificación extraordinaria de julio al día 17 de dicho mes o laborable inmediatamente anterior a la citada fecha; la gratificación extraordinaria de Navidad el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre.

El personal percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido en cada uno de los dos semestres, respectivamente. A estos efectos, la fracción del mes natural se computará como si se hubiese trabajado el mes completo.

Art. 21. *Gratificación por cierre de ejercicio.*—El personal de la flota percibirá, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio, el importe de 2,12 mensualidades. Esta gratificación se calculará sobre la suma del salario profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón en el momento de su exigibilidad, y los complementos de antigüedad y de inflamables si correspondiere, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del balance de la Compañía y, como máximo, durante el mes de marzo.

Art. 22. *Gratificación por participación en beneficios.*—El personal de la flota percibirá, en concepto de participación en beneficios, una gratificación progresiva regulada de la siguiente forma:

Un 0,10 de mensualidad por cada 1 por 100 que, en concepto de dividendo líquido, perciban los accionistas, o la parte proporcional que corresponda. A estos efectos, se considerará también como dividendo líquido la prima de asistencia que se abone a los accionistas.

El importe de la participación en beneficios se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificación por cierre de ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

Será exigible la mencionada gratificación en el momento de la aprobación del balance de la Compañía por la Junta general de accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los veinte días siguientes.

CAPITULO II

Indemnizaciones y suplidos

Art. 23. *Manutención.*—El gasto de la manutención del personal a bordo de los buques, a partir del día 1 de mayo hasta el 31 de diciembre de 1980, será de 390 pesetas por tripulante y día, más 25 pesetas, también por tripulante y día, para gastos de bocadillos y reposición de frigoríficos. El gasto indicado se aumentará al doble en el día de Navidad y en la festividad de la Virgen del Carmen.

El día 1 de enero de 1981 y, del mismo modo, el día 1 de cada semestre natural sucesivo, se revisarán, automáticamente, los valores antes indicados, aplicándoseles el mismo incremento que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, haya experimentado el componente de alimentación del índice de precios al consumo (IPC) durante seis meses consecutivos, y sea el último dado a conocer por el mencionado Instituto Nacional de Estadística antes del especificado primer día de cada semestre natural.

Los tripulantes enrolados en buques destinados al suministro de combustible en puerto percibirán la misma cantidad señalada para la manutención al resto de los buques de la flota, exclusivamente durante los días en los cuales se encuentren embarcados, no teniendo derecho a percibir, en dicha situación, cantidad alguna en concepto de dietas.

Cuando un buque tenga que desplazarse fuera del puerto, no disponga de servicio de cocina y los tripulantes tengan que efectuar sus comidas a bordo, cobrarán el importe de media dieta, que sustituirá, en ese caso, a la cantidad que, por concepto de manutención, les pudiese corresponder.

El mismo criterio se aplicará a tripulantes que sean destinados interinamente a uno de estos buques, y su residencia oficial no coincida con el puerto en que preste servicio el buque.

Art. 24. *Dietas y gastos de locomoción:*

I. En las comisiones de servicio y en los viajes con sueldo se percibirán las dietas que a continuación se detallan:

Categorías profesionales	Dietas — Pesetas diarias
I. Jefe de Inspección, Inspectores, Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales	3.200
II. Alumnos y titulados	2.650
III. Maestranza y Subalternos	2.200

El abono de dietas se efectuará de acuerdo con las siguientes instrucciones:

a) Se percibirá la dieta entera exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia oficial o buque de la Compañía. Igualmente se percibirá la dieta entera cuando, por reparaciones en lugar distinto de la residencia oficial, no se pueda pernoctar ni realizar las comidas a bordo.

b) Se percibirá media dieta cuando la salida y llegada se realice en el mismo día y cuando, realizándose en diferentes días, la llegada se produzca después de las doce horas. Habrá lugar al cobro de media dieta cuando el viaje dure más de cuatro horas o la distancia recorrida sea superior a 100 kilómetros. Igualmente, se percibirá media dieta cuando, por reparaciones necesarias, no se puedan realizar las comidas a bordo.

c) No se percibirá dieta alguna cuando la llegada al buque o a la residencia se produzca antes de las doce horas, o el viaje haya durado menos de cuatro horas, o la distancia recorrida sea inferior a 100 kilómetros.

En los viajes con sueldo se estará a lo indicado en los apartados anteriores, pero se percibirá, como máximo, una dieta.

En las mismas fechas señaladas en el artículo 11, y mediante la aplicación de los mismos sistemas de actualización, se incrementará el importe de las dietas que se establecen en este apartado.

II. Los medios de locomoción a utilizar por el personal, de acuerdo con los tres niveles establecidos para las dietas, serán los siguientes:

Nivel I.—Ferrocarril primera clase y suplemento de cama. Avión clase turista.

Niveles II y III.—Ferrocarril segunda clase y suplemento de litera. Avión clase turista.

En el caso de que no pueda utilizarse el tren o el avión como medio de transporte, en todo o en parte del recorrido, se tendrá derecho a percibir el importe del billete del transporte público colectivo, que fuere necesario utilizar para el traslado.

Art. 25. *Transporte*.—En aquellos puertos de difícil comunicación con sus núcleos urbanos más próximos, se mantendrá el transporte de los tripulantes entre el barco y la población, siempre que la estadía haga posible la concesión de permisos para desembarcar.

Art. 26. *Gratificación de alumnos*.—Los alumnos de puente, máquinas o radiotelegrafía, que efectúen sus prácticas en buques de la flota de «CAMPSA», percibirán, mientras se encuentren enrolados en dichos buques o en la situación de licencia con sueldo, la gratificación mensual de 21.450 pesetas.

En esta gratificación quedan comprendidos los conceptos que a continuación se detallan:

- Gratificación reglamentaria.
- Tanto por ciento de inflamables.
- Complemento de navegación por participación en el sobordo.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Gratificación por cierre de ejercicio.
- Gratificación por participación en beneficios.
- Indemnización por uniformes.
- Trabajos realizados fuera de la jornada legal necesarios para su formación profesional.
- Complementos regulados por los artículos 113 y 114 de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

Dicha gratificación se percibirá en las situaciones de accidentes de trabajo y enfermedad y durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria, reintegrándose la Compañía de los importes correspondientes a las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social, por tal concepto, durante dicho período.

En las mismas fechas señaladas en el artículo 11, y mediante la aplicación de los mismos sistemas de actualización, se incrementará el importe de la gratificación que se establece en este artículo.

Art. 27. *Otras percepciones no salariales*.—Del mismo modo que las percepciones reguladas en los artículos 23, 24 y 25, tampoco tendrán la consideración legal de salario:

- a) La aportación a la Mutua que regula el artículo 30.
- b) La incapacidad laboral transitoria que regula el artículo 31.
- c) El subsidio por fallecimiento regulado por el artículo 32.
- d) La compensación por economato regulada en el artículo 33.
- e) Las ayudas de estudios, escolar y a minusválidos y subnormales, reguladas en el artículo 34.
- f) La ayuda económica por vacaciones regulada en el artículo 35.
- g) La concesión de préstamo para la adquisición de viviendas que regula el artículo 36.
- h) El premio por servicio a la Compañía que regula el artículo 53.

CAPITULO III

Pago de haberes y redondeo de percepciones

Art. 28. *Pago de haberes*.—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, sin perjuicio del derecho a percibir anticipos en metálico, si así lo interesa.

La Compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salarios, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de cinco años, para las comprobaciones oportunas.

Art. 29. *Redondeo de las percepciones*.—Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

CAPITULO IV

Previsión y obras sociales

SECCION PRIMERA.—PREVISION SOCIAL

Art. 30. *Aportación a la Mutua*.—La Compañía se obliga a aportar a la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la flota de Campsa una cantidad anual equivalente al doble del total de las cuotas satisfechas, en igual período por los mutualistas.

La fijación del importe individual y global de dicha cuota y de la consiguiente aportación empresarial se efectuará previo estudio económico financiero, referido al período de tiempo de vigencia del presente Convenio, que establezca estimativamente

las necesidades de tesorería para hacer efectivas las prestaciones previsibles en cada año.

Art. 31. *Incapacidad laboral transitoria*.—El personal en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad o accidente no laboral, que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, mientras dure ésta percibirá el importe correspondiente al 100 por 100 de su salario profesional y complementos de antigüedad, 15 por 100 de inflamables en el caso de que le corresponda, de destino y de desempeño de puesto de mando y responsabilidad.

Caso de que la cantidad reintegrada a título personal por el Instituto Social de la Marina sea superior, se abonará dicha cantidad, previa la deducción de la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o de accidente no laboral, en los casos no comprendidos en el párrafo anterior, percibirá las cantidades que estipula para tales circunstancias el Instituto Social de la Marina, complementadas, en su caso, por la Compañía hasta alcanzar el tope máximo del 75 por 100 del salario profesional y complementos de antigüedad, de inflamables, de destino y de mando y responsabilidad.

Art. 32. *Subsidio por fallecimiento*.—La Compañía, al fallecimiento de un tripulante en situación de activo o pasivo, cederá a sus familiares, en concepto de subsidio, una mensualidad por año de servicio, con un tope máximo de una anualidad.

La mensualidad se integra con el salario profesional correspondiente en la fecha del fallecimiento, complemento de antigüedad y las partes proporcionales a que haya lugar de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, con exclusión de cualquier otro concepto.

El orden de preferencia en los familiares citados será el siguiente:

Cónyuge sobreviviente (salvo separación judicial con declaración de culpabilidad); hijos; hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes. Caso de no existir familiares con derecho al cobro del subsidio, éste pasará al fondo de la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la flota de Campsa.

El derecho al reconocimiento de su percepción prescribirá al año del fallecimiento.

Asimismo, la Compañía sufragará los gastos de traslado del fallecido al lugar de su residencia oficial.

SECCION SEGUNDA.—OBRAS SOCIALES

Art. 33. *Compensación por economato*.—La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el economato, abonando en metálico 4.850 pesetas por titular y 100 pesetas por cada beneficiario, lo que la exime de adherirse a un economato laboral.

En el caso de continuar vigente el Convenio, el día 1 de enero de 1981 se incrementará el importe de esta compensación en 600 pesetas por titular, manteniéndose la cantidad de 100 pesetas por cada beneficiario.

Art. 34. *Ayudas sociales*.—El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) *Ayuda para estudios*.—Corresponde a los trabajadores de la flota, cualquiera que sea su categoría laboral, que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación del Departamento de Asuntos Sociales, y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 15.800 pesetas anuales para los estudios de grado superior y medio, y 13.000 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.

b) *Ayuda escolar*.—El personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, las cantidades siguientes:

Edad de los hijos	Importe ayuda — Pesetas
De cuatro y cinco años	6.700
De seis a diez años (ambos inclusive)	11.700
De once a catorce años (ambos inclusive)	14.200
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	17.300
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive)	22.500

Las edades fijadas en la escala serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos por escolaridad, el abono se efectuará en una sola vez y precisamente el 15 de septiembre o día hábil inmediato anterior de cada año.

c) *Ayuda a minusválidos y subnormales*.—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos minusválidos y subnormales percibirán la cantidad alzada de 8.000 pesetas mensuales por cada hijo subnormal o minusválido en los doce meses naturales del año. Se entenderá por minusválidos y subnormales los así definidos por las normas de la Seguridad Social.

Por otra parte se conviene en la creación de una Asociación para asistencia a miniválidos y subnormales, comprometiéndose ambas partes a hacer efectivas, en su día, las aportaciones que se fijen en sus Estatutos. La elaboración de los mismos corresponderá a una Comisión Paritaria constituida por cuatro representantes de la Compañía y cuatro del personal, bajo presidencia designada por su Consejo de Administración.

En el momento en que se inicie la actividad de la mencionada Asociación, dejarán de satisfacerse las cantidades que figuran en el primer párrafo de este apartado.

Art. 35. *Ayuda económica por vacaciones.*—La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal, con el pago del 75 por 100 a que ascienda el presupuesto general de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por la Compañía y la aportación de la misma no se aplique a las vacaciones que se disfruten en los meses de julio y agosto, sino en los restantes meses del año, no pudiendo sobrepasar en ningún caso el 1,5 por 1.000 del importe de los salarios profesionales y complementos de antigüedad del ejercicio precedente.

Art. 36. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*—La concesión al personal de préstamos para la adquisición de viviendas se regirá por las normas contenidas en el reglamento correspondiente.

TITULO III

Cuestiones laborales y sociales

CAPITULO PRIMERO

Jornada, vacaciones y otras normas

SECCION PRIMERA.—JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Art. 37. *Jornada.*—La jornada efectiva de trabajo del personal al que afecta el presente Convenio será de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas semanales.

Art. 38. *Vacaciones y descansos.*—El personal tendrá derecho a los días de vacaciones y descansos compensatorios que se indican a continuación:

a) El Jefe de Inspección, Inspectores y personal destinado en tierra: Treinta días al año.

b) El personal enrolado en los buques destinados al servicio de «bunkering» y los que tengan una base fija de operaciones: Cuarenta y seis días por cada cuatro meses ininterrumpidos de embarque. Mediante este sistema, dicho personal puede llegar a alcanzar un máximo de ciento cuatro días de descanso al año, si se incluyen los días de viaje a que hace referencia el último párrafo de este artículo. Lo que antecede es de aplicación a los tripulantes que residan en las inmediaciones del lugar de trabajo y/o para los que hayan solicitado o soliciten estos destinos.

No obstante, al máximo indicado se sumarán siete días de descanso, teniendo en cuenta lo dispuesto por el Laudo de 5 de diciembre de 1979.

c) El personal enrolado en los buques que realicen navegación de cabotaje y altura: cincuenta y seis días por cada cuatro meses ininterrumpidos de embarque. Mediante este sistema, dicho personal puede llegar a alcanzar un máximo de ciento dieciocho días de descanso al año, si se incluyen los días de viaje a que hace referencia el último párrafo de este artículo.

No obstante, al máximo indicado se sumarán siete días de descanso, teniendo en cuenta lo dispuesto por el Laudo de 5 de diciembre de 1979.

d) El personal mencionado en los apartados b) y c) podrá optar por compensar en metálico hasta un máximo de veintiocho medias jornadas de sábados trabajadas, en cuyo caso puede llegar a alcanzar noventa días, en el supuesto de los primeramente enunciados, y ciento cuatro días, en el de los segundos, incluidos los viajes, a cuyos dos supuestos se sumarán siete días de descanso, teniendo en cuenta lo dispuesto por el Laudo de 5 de diciembre de 1979.

e) A los efectos prevenidos en los apartados b) y c) se computará también como embarque ininterrumpido el tiempo en que se permanezca en comisión de servicio, transbordo o espera de buque por orden de la Compañía y hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad fuera de la provincia de su domicilio.

Las ausencias por licencias reglamentarias que sean de uno a quince días de duración no se computarán como tiempo de embarque, pero no interrumpirán la continuidad del servicio, a efectos del plazo prevenido.

f) Las vacaciones y descansos pactados tienen el carácter de totales por todos los conceptos, no devengándose vacaciones adicionales por razón de antigüedad.

g) Cuando un tripulante participe en distintos tráficos, las vacaciones se calcularán proporcionalmente al tiempo navegado en cada uno de ellos.

h) El tiempo de descanso se disfrutará normalmente en dos períodos, salvo casos excepcionales, previa petición justificada del tripulante para efectuarlo en un solo período, habiendo permanecido previamente un mínimo de ocho meses ininterrumpidos de embarque.

i) Se reconoce en favor del tripulante el derecho a un día para la realización del viaje al domicilio o al buque, siempre que el desembarque o embarque se produzca en localidad distinta de su domicilio.

Art. 39. *Calendario anual.*—Las vacaciones y descansos serán concedidos de acuerdo con el calendario anual, que se confeccionará de conformidad con la normativa legal vigente y con la participación del Comité Nacional de Flota, representado por dos de sus miembros.

A partir del 1 de enero de 1981, las vacaciones y descansos son de disfrute obligatorio dentro del año natural al menos en su iniciación, a excepción de los veintiocho medios sábados que, opcionalmente, el tripulante puede percibir en compensación económica. Cuando un tripulante tenga que disfrutar parte de sus vacaciones y descansos en el año siguiente, se computarán dichas jornadas como tiempo de embarque, a efectos del cálculo de vacaciones y descansos para ese año.

El calendario anual se elaborará con arreglo a las directrices siguientes:

a) Se pedirán a los tripulantes las fechas por orden de preferencia, para el disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

b) El calendario se confeccionará con la antelación suficiente, para que su aplicación pueda realizarse desde el 1 de enero del año respectivo, incluido el ejercicio de 1981.

c) No se podrán acumular vacaciones y descansos no disfrutados, a excepción de aquel tripulante que así lo solicite, para lo cual habrá de hacer constar en su petición las causas excepcionales que justifiquen su demanda.

d) En el caso de coincidencia de las peticiones, se concederán al personal con mayor antigüedad. Quienes hayan obtenido las vacaciones por este procedimiento pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

Art. 40. *Ceses.* Quien cese en el transcurso del año en el servicio de la Compañía tendrá derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de las vacaciones y descansos no disfrutados que le correspondan.

SECCION SEGUNDA.—OTRAS NORMAS LABORALES

Art. 41. *Radiotelegrafistas.*—Los Oficiales Radiotelegrafistas, además de sus funciones específicas, realizarán aquellas otras funciones que les sean encomendadas por el Capitán del buque, relacionando, a título meramente indicativo, las siguientes:

— Colaboración con los Oficiales de Puente en todas aquellas funciones de carácter administrativo, mercantil, etc., que por la legislación vigente o normas dictadas por la Compañía se vinieran efectuando, o se puedan efectuar en un futuro, por los citados Oficiales de Puente.

— Colaboración en las funciones correspondientes a las obligaciones determinadas por el «Convenio sobre la Seguridad de la Vida Humana en el Mar».

— Colaboración en el mantenimiento de los equipos de T. S. H. y ayuda a la navegación, llevando también el registro de las comunicaciones radiotelegráficas y radiotelefónicas y cumpliendo con el resto de las obligaciones del propio servicio de radiotelefonía y radiotelegrafía.

— Atenderán, en el caso de que existan en el buque, los servicios de teléfono, télex, etc.

Art. 42. *Trabajos ocasionales.*—De conformidad con el criterio inspirador del artículo 14 de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante, el personal perteneciente al grupo subalterno deberá realizar, ocasionalmente, trabajos propios de otra especialidad o categoría y que fueren precisos en orden al buen fin del servicio.

Art. 43. *Personal de relevos.*—Los tripulantes encuadrados en esta categoría desempeñarán cualquiera de las funciones propias de los grupos de maistranza y subalterno, existentes en los tres departamentos del buque, efectuando tantos cuantos relevos sean precisos con motivo de vacaciones, licencias reglamentadas, enfermedad, accidente y cualesquiera otras circunstancias similares.

Transcurridos dos años de su permanencia en dicha situación, los interesados tendrán derecho a ser encuadrados en alguna de las categorías laborales en que existan vacantes, atendiendo a sus aptitudes y previa aceptación de la plaza.

Art. 44. *Escalafones.* La Compañía publicará, anualmente, un escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad, dentro de las categorías existentes en cada grupo profesional.

Art. 45. *Trasvase y reconversión.*—Gozarán de preferencia para ocupar la correspondiente vacante en la plantilla del personal de flota de «CAMPSA» los trabajadores integrantes de la plantilla del personal de tierra de la Compañía, siempre que estén en posesión de la titulación académica que, en su caso, se exija y acrediten su competencia profesional mediante la superación de las pruebas de aptitud que en cada caso se establezcan.

Dicho personal deberá tener una antigüedad mínima de cinco años en la Compañía y se integrará, plenamente y a todos los efectos, en el régimen jurídico y laboral de la flota, donde se le respetará la antigüedad que ostente.

CAPITULO II

Formación

Art. 46. *Objetivos.*—La ordenación funcional del conjunto de los puestos de trabajo de la flota, la promoción del personal y su formación social, humana y técnica, determinan que por la misma se arbitren los cauces y medios precisos para conseguir:

a) La formación de los titulares de puestos de mando y responsabilidad, en sus diferentes niveles, que les facilite el correcto ejercicio de sus funciones y, en particular, la del mando, contribuyendo así al perfeccionamiento de las tareas directivas y al mejoramiento de las relaciones de trabajo.

b) La adecuada capacitación del personal encuadrado en las diferentes categorías de puestos de actividad normal.

c) La mayor cualificación profesional de los trabajadores con las que puedan superar las pruebas mediante las que se promociona, y

d) En general, la formación profesional y humana que facilite el desarrollo cultural.

Art. 47. *Plan de formación.*—A fin de alcanzar los objetivos señalados en el artículo anterior, y en función de las necesidades operativas concretas de la Empresa, con vistas a la promoción de los trabajadores, la Dirección de Personal elaborará los pertinentes planes de formación a corto, medio y largo plazo, con la participación del Comité Nacional de Flota, que serán sometidos a la aprobación de la Dirección General de la Compañía.

La planificación a corto plazo se llevará a efecto mediante un plan general de formación de carácter anual, de cuya ejecución y desarrollo es responsable el Departamento de Asuntos Sociales, el cual informará de los mencionados aspectos al Comité Nacional de Flota.

Del presupuesto del plan de formación se informará al Comité Nacional, que podrá proponer la modificación de sus partidas.

La revisión de los planes a medio y largo plazo será informada, preceptivamente, por dicho Comité Nacional de Flota.

Art. 48. *Ejecución del plan.*—Los planes de formación se ejecutarán mediante la realización de cursos o reuniones de estudio, en que se utilizarán los medios pedagógicos que, en cada caso, sean aconsejables; la Compañía facilitará información, con antelación suficiente, para que el personal conozca los cursos a realizar.

Estos cursos o reuniones de estudio podrán tener lugar tanto en los buques de la Compañía como en aquellos lugares en que pueda organizar cualquier Organismo o Entidad que realice cursos o reuniones de interés para el plan de formación.

Asimismo y a este fin se celebrarán los oportunos convenios o conciertos entre la Compañía y las Entidades u Organismos pertinentes.

CAPITULO III

Premios

Art. 49. *Sistema de premios.*—La Compañía establece un sistema de premios para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Art. 50. *Circunstancias premiables.*—Se estiman acreedores a premios o distinciones:

- Los actos heroicos.
- Los actos meritorios.
- La continuidad en el servicio.

Se considerarán actos heroicos los que realice un trabajador de cualquier categoría, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, en defensa del personal de la Compañía o de los intereses de ésta.

Se estimarán actos meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad corporal, pero sí una voluntad manifestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

La continuidad en el servicio se acreditará por la permanencia en la Compañía durante un período de cuarenta años, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

Art. 51. *Clases de premios.*—La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

- Recompensas en metálico.
- Becas o viajes de estudios y perfeccionamiento.
- Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, Medilla de Trabajo, etc.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.
- Cualquier otro premio.

Art. 52. *Publicidad.* A la concesión de estos premios se le dará la publicidad y solemnidad que en cada caso proceda. Todo premio obtenido se anotará en el expediente personal del interesado a los efectos consiguientes.

Art. 53. *Premio por servicio a la Compañía.*—La Compañía abonará al personal que cumpla veinticinco años de servicio en activo, por una sola vez, un premio en metálico equivalente a una mensualidad de salario profesional y complementos de antigüedad y de inflamables si correspondiese.

CAPITULO IV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 54. *Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota.*—Para posibilitar la participación de los trabajadores en la elaboración de la política de seguridad e higiene en el trabajo, encaminada a disminuir, prevenir o reducir los riesgos físicos, mecánicos, químicos (y, en su caso, biológicos), y contribuir al conocimiento de los problemas de seguridad e higiene en el trabajo que pueden derivarse de las actividades laborales que realiza el personal de la plantilla de flota, se crea la Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota.

Art. 55. *Funciones.*—Dejando a salvo las facultades que las disposiciones legales vigentes otorgan a los Delegados de Personal y al Comité Nacional de Flota en el ámbito de su competencia, serán funciones de esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota las siguientes:

Primera.—Elaborar un plan de seguridad e higiene del trabajo a bordo, antes del 31 de diciembre de 1980, que abarque los aspectos de:

- a) Organización de la seguridad e higiene de la flota, en general, y de los buques, en particular.
- b) Determinación del puesto concreto al que se han de atribuir las funciones específicas de seguridad e higiene a bordo, y de las tareas y misiones que debe realizar quien lo desempeña.
- c) Aplicación del plan de seguridad e higiene para la flota, en general, y para los buques, en particular, con seguimiento y control sobre la ejecución del mismo.

Segunda.—Además del cumplimiento de la misión básica de planificación que queda mencionada, la citada Comisión queda facultada para recibir las denuncias que, en materia de seguridad e higiene, le sean presentadas por los Delegados de Personal, con el fin de que su conocimiento y estudio coopere a la mejor realización de la repetida misión principal, adoptar los acuerdos a que pueda dar lugar, como tramitarlas a los Organismos pertinentes cuando así proceda.

Art. 56. *Composición.*—Esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota estará formada por las siguientes personas:

- Dos Directores de la Compañía: los de Operaciones y de Personal.
- El Jefe del Departamento Marítimo.
- El Jefe del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Un tripulante designado por la Dirección de la Compañía.
- Cuatro tripulantes designados por el Comité Nacional de Flota.

CAPITULO V

Comisión Paritaria y acciones representativa y sindical

SECCION PRIMERA.—COMISION PARITARIA

Art. 57. *Composición de la Comisión Paritaria.*—La Comisión Paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid, y estará compuesta por: Presidente; Secretario; cuatro Vocales representantes de la Compañía; cuatro Vocales representantes del personal.

Presidente y Secretario serán quienes han actuado con igual carácter en las deliberaciones del Convenio, y, en su defecto, nombrados por acuerdo entre la Compañía y el Comité Nacional de Flota. Los Vocales respectivos serán designados por la Compañía y por el Comité Nacional de Flota.

Art. 58. *Funciones de la Comisión Paritaria.*—Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

SECCION SEGUNDA.—ACCION REPRESENTATIVA

Art. 59. *Cargos de representación del personal.*—Los trabajadores de la flota que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

Art. 60. *Organos de representación del personal.*—Son Organos de representación de los trabajadores de la flota los siguientes:

- a) Los Delegados de Personal de los respectivos buques.
- b) El Comité Nacional de Flota, máximo Organismo representativo de los tripulantes de la flota, en el que recaerá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.

Art. 61. *Facultades de los Delegados de Personal.*—Además de las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y las que se otorgan en el articulado del Convenio Colectivo, los Delegados de Personal tendrán las siguientes facultades:

- a) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, particularmente cuando se impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- b) Interrumpir su actividad laboral cuando las exigencias

de su representación requieran una intervención directa e inaplazable, para intentar solucionar problemas urgentes que afecten gravemente a los intereses de los tripulantes, previa autorización del Capitán, quien la concederá si no se oponen a ello serios motivos, con cargo al crédito de tiempo disponible.

c) Integrarse en las diversas Comisiones que se pacten, a designación del Comité Nacional de Flota.

d) Informar por escrito a la superioridad, previa instancia expresa del tripulante o tripulantes afectados, en caso de instrucción seguida por comisión de faltas muy graves.

e) Ser oído, dentro del plazo preclusivo, en el expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves que le sean imputables, en el que también serán oídos los restantes Delegados de Personal o, en su defecto, el Comité Nacional de Flota.

f) Recibir comunicación de las sanciones impuestas a los tripulantes del mismo buque a causa de faltas graves y muy graves.

g) Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo, para el desarrollo de sus funciones representativas, previa autorización del Capitán.

h) Permanecer afecto al buque por el que fue elegido, por todo el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo, cabiendo el transbordo por tiempo máximo de quince días, con exclusión de periodos electorales, a fin de salvar necesidades del servicio, a cuyo término retornará al propio buque.

i) Disponer de un crédito mensual de quince horas laborales retribuidas, cabiendo la acumulación hasta el límite mensual de cuarenta y cinco horas a favor de otro Delegado de Personal del mismo buque, pero nunca en meses distintos.

j) Permanecer ausente del buque, con cargo al crédito de tiempo disponible, por tiempo superior a la estancia de este último en puerto, siempre que exista preaviso al Capitán con antelación de cinco días, así como autorización del mismo, quien la concederá si no se oponen serios motivos.

k) Ejercer el derecho de reunión en los siguientes términos:

1. Los Delegados de Personal se reunirán en asamblea ordinaria una vez al año, en ocasión a determinar por el Comité Nacional de Flota.

2. De modo similar, los Delegados de Personal podrán reunirse en asamblea extraordinaria una vez al año, bien a propuesta del indicado Comité Nacional de Flota o de un tercio, como mínimo, de los propios Delegados de Personal.

3. Tanto para la celebración de la asamblea ordinaria como de la extraordinaria, se requerirá un plazo de preaviso, de quince días como mínimo, del Comité Nacional de Flota a la Dirección de Personal, a fin de que ambas partes, de común acuerdo, fijen lugar de celebración, día y hora de iniciación y tiempo de duración, en cuyo caso no será computado a cargo del crédito disponible de horas laborales.

Art. 62. *Composición del Comité Nacional de Flota.*—El Comité Nacional de Flota estará integrado por 23 miembros.

Art. 63. *Facultades del Comité Nacional de Flota.*—Además de las que se le otorgan en el articulado del presente Convenio, se establecen las siguientes facultades del Comité Nacional de Flota:

a) Asumirá las competencias, funciones y garantías que el Estatuto de los Trabajadores reconoce para los Comités de Empresa.

b) Contará con una Secretaria, que será atendida por un Secretario, cuyo nombramiento es competencia del Comité Nacional de Flota, desembarcado permanentemente en situación de destino en tierra, si bien percibiendo complemento de destino como embarcado y asimismo dietas si no reside en Madrid.

La Secretaria estará instalada en local y con medios adecuados a su función.

c) Será informado trimestralmente de las siguientes cuestiones:

1. Estadística del índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias e índices de siniestrabilidad.

2. Movimiento de ingresos y ceses y de ascensos.

3. Horas extraordinarias y, en la medida de lo posible, sus causas.

d) Acordará la convocatoria de asambleas en los buques, a las que podrán asistir, indistintamente, los miembros del propio Comité Nacional de Flota.

e) Celebrará sus reuniones con periodicidad bimestral.

f) Podrá proponer, en general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o mejora, y, en particular, en relación con:

1. Determinación cualitativa y cuantitativa de puestos de trabajo en instalaciones de tierra, apropiados a los trabajadores de flota con capacidad disminuida.

2. Solución respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

g) Conocerá las bases de los concursos oposiciones, que le serán comunicados por la Compañía con anterioridad suficiente a la publicación de la convocatoria.

h) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario.

i) Se le comunicarán las sanciones impuestas al personal

por faltas graves y muy graves, y se le concederá la intervención regulada por la Ley y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

j) Participará, por medio de las oportunas comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en los préstamos para viviendas, en la ayuda a subnormales y minusválidos y en los órganos que puedan crearse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34, c), así como en las demás obras sociales que existan en la Empresa.

k) Participará, mediante la correspondiente comisión delegada, en gestiones o decisiones relativas a adquisición de prendas y vestuario, transporte colectivo en puerto, actividades adecuadas al tiempo de descanso a bordo y programa de vacaciones.

l) Informará a los buques de sus actividades y gestiones con la Compañía y con otros Organismos y Entidades en toda época, en general, y durante las deliberaciones del Convenio, en particular.

m) Cada uno de sus miembros dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas laborales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

SECCION TERCERA.—ACCION SINDICAL

Art. 64. *Acción sindical en la flota.*—La acción sindical en la flota se llevará, en su caso, del modo y con la extensión que determine el ordenamiento vigente en cada momento.

Art. 65. *Dedicación sindical.*—Los trabajadores de la flota tendrán derecho a que se les conceda la excedencia voluntaria por el plazo mínimo de un año y máximo de cinco—sin limitación en el número de excedencias ni exigencia de tiempo mínimo de servicios—, cuando lo fuere para ocupar cargo de nivel directivo de un Sindicato legalmente reconocido y que fuere suficientemente representativo entre el personal de la flota.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Reconocimientos médicos obligatorios.—Se implanta la obligatoriedad de un reconocimiento médico a quienes han cumplido sesenta años, tendente a evitar riesgos en la seguridad de la navegación y del servicio. Este examen clínico se practicará por el Servicio Médico de Empresa, teniendo en cuenta el puesto desempeñado, en función del cual se valorará la posible disminución de facultades físico-psíquicas. Se adoptarán las decisiones oportunas para que no permanezcan a bordo quienes no estén debidamente capacitados.

Estas medidas se aplicarán con mayor atención en los casos de personas que hayan cumplido sesenta y cinco años.

Segunda.—Comisión Mixta de Jornada.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo una Comisión mixta, que se crea al efecto, estudiará la posibilidad de reducción de jornada en la flota. Dicha Comisión mixta deberá establecer y presentar sus conclusiones a la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo para 1981.

Tercera.—Participación en la formación.—Con el fin de instrumentar adecuadamente la participación del Comité Nacional de Flota en la planificación de la formación a corto, medio y largo plazo, el Comité Nacional de Flota designará un tripulante que se integrará en la Comisión Superior de Formación, en paridad de condiciones con los restantes miembros de la misma.

Cuarta.—Se amplía a siete meses la duración de la licencia reglamentaria para asistir al cursillo par la obtención del título superior de la Marina Mercante.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Vacaciones y descansos 1980.—Antes de 31 de diciembre de 1980 todos los tripulantes deberán haber disfrutado las vacaciones y descansos correspondientes al presente año, o al menos la iniciación de las mismas.

Segunda.—Régimen de demora en la salida de puerto.—Se atenderá a las siguientes normas:

1. Regulación de la demora en la salida de los buques a la mar.

1.1. Después de la llegada del buque a puerto, tanto si se atraca como si previamente fondea, el Capitán comunicará sin compromiso una estimación inicial de la salida de puerto.

1.2. Con dieciséis horas de antelación, o menos si se estima que el buque va a estar en puerto un período más corto, el Capitán fijará una primera tablilla.

1.3. Seis horas antes de la señalada en la primera tablilla, o cuatro en los buques de estancia inferior a dieciséis horas, el Capitán podrá retrasar la hora de salida, sin que este retraso suponga devengo alguno por parte de los tripulantes.

1.4. Si se produjera una nueva demora, el Capitán del buque podrá optar por dar franquicia al personal que le corresponda, abonándole una hora extraordinaria (y fijará una nueva hora de salida con una antelación mínima de seis horas, o cuatro horas en los buques de menos de dieciséis horas de estancia en puerto), o por retener al personal a bordo, abonándole horas extraordinarias mientras se encuentre en esta situación, con exclusión de la primera hora de flexibilidad que no dará derecho

a devengo, salvo al personal que ha sido avisado para la realización de la maniobra de salida.

1.5. Si se produjeran nuevas demoras en la hora de salida, se repetirá el ciclo regulado en el párrafo anterior, sin la hora de flexibilidad, rectificándose las posteriores tablillas, con la antelación mínima indicada anteriormente.

1.6. El abono de las demoras que puedan producirse por estas causas se realizará computándose fracciones de media hora y entendiéndose el cómputo del tiempo para el abono de dichas horas extras hasta media hora antes de la orden del Capitán «larga el último cabo de tierra».

1.7. En los casos de fuerza mayor, entendiéndose como tal cualquier hecho imprevisible o que previsto no se pueda evitar (aplicado a la flota «Campsa» se refiere, sustancialmente, a cualquier avería en el buque, en las instalaciones de carga y descarga de refinería o factoría, que incidan en la normalidad de las operaciones carga-descarga), el Capitán dará franquía al personal libre de servicio abonando una compensación equivalente al importe de una hora extraordinaria, y fijará una nueva hora de salida sin tener en cuenta en estos casos el intervalo mínimo.

1.8. En los buques que se encuentren en espera de órdenes no se colocará la tablilla fuera del horario comprendido entre las nueve y las diecisiete horas, y siempre con una antelación mínima de cuatro horas.

2. La presente regulación sustituye y en su caso absorbe y compensa, en tanto dure la vigencia de la misma, las cantidades que puedan devengarse por lo establecido en el párrafo segundo del artículo 138 de la OTMM.

3. Esta regulación tiene un periodo de aplicación que comienza el 15 de junio y expira el 31 de diciembre de 1980.

4. La Comisión Paritaria para la vigilancia, interpretación y aplicación del Convenio, en caso de denuncia específica de esta cláusula, deliberará y acordará su modificación, a la vista de los datos estadísticos y de toda índole que se obtengan de su aplicación transitoria, debiendo extender acta en la que figure el resultado obtenido.

5. Desde el día 1 de enero de 1981 dejará de aplicarse el régimen pactado por convenirse expresamente que no existirá prórroga tácita, estableciéndose consecuente compromiso de aplicar retroactivamente, desde tal fecha, la fórmula que se pacte en el seno de la Comisión Paritaria, si el acuerdo de la misma se produce posteriormente.

6. A los efectos dichos, la Comisión Paritaria se reunirá antes del 1 de diciembre de 1980, debiéndose adoptar resolución de acuerdo, o acta de desacuerdo, antes del límite del 31 de diciembre de 1980, salvo caso de que la propia Comisión Paritaria, a la vista de los trabajos, acuerde prorrogarlo.

ANEXO 1

Tabla de salarios profesionales

Categorías profesionales	Ptas/mes
Jefe Inspección	100.482
Capitán Inspector	98.213
Maquinista Inspector	95.944
Capitán Subinspector	93.762
Maquinista Subinspector	90.951
Capitán	73.417
Jefe de Máquinas	68.939
Primer Oficial	60.855
Segundo Oficial	54.148
Tercer Oficial	50.878
Mecánico Naval	39.006
Electricista Naval	38.813
Mayordomo-Cocinero	38.404
Contramaestre	36.944
Cocinero	36.605
Engrasador y Electricista	35.206
Marinero Preferente, Fogonero y Camarero de 1.ª	33.918
Marinero Ordinario, Palero y Camarero de 2.ª	33.504
Mozo y Marmitón	33.047

ANEXO 2

Complemento de antigüedad

Categorías profesionales	Valor trienio base mensual
Jefe Inspección	3.961
Capitán Inspector	3.866
Maquinista Inspector	3.772
Capitán Subinspector	3.681
Maquinista Subinspector	3.582
Capitán	2.908
Jefe de Máquinas	2.719

Categorías profesionales

Categorías profesionales	Valor trienio base mensual
Primer Oficial	2.378
Segundo Oficial	2.095
Tercer Oficial	1.957
Mecánico Naval	1.456
Electricista Naval	1.431
Mayordomo-Cocinero	1.409
Contramaestre	1.362
Cocinero	1.336
Engrasador y Electricista	1.245
Marinero Preferente, Fogonero y Camarero de 1.ª	1.198
Marinero Ordinario, Palero y Camarero de 2.ª	1.151
Mozo y Marmitón	1.125

ANEXO 3

Complemento por trabajos de categoría superior

Categorías profesionales	Cantidad diferencial diaria — Pesetas
De Primer Oficial a Capitán	1.208
De Segundo Oficial a Jefe de Máquinas	777
De Segundo Oficial a Primer Oficial	596
De Tercer Oficial a Segundo Oficial	270
De Electricista Naval a Mecánico Naval	13
De Mayordomo a Mayordomo-Cocinero	148
De Cocinero a Mayordomo	36
De Engrasador a Cocinero	124
De Fogonero a Engrasador	140
De Palero a Fogonero	46
De Mozo a Marinero	33

ANEXO 4

Complemento por desempeño de puestos de mando y responsabilidad

Puestos de mando y responsabilidad	Ptas/mes
Jefe Inspección	32.913
Inspectores	24.840
<i>Enrolados como Capitán</i>	
En buques de más de 10.000 T. R. B.	32.913
En buques de 3.001 a 10.000 T. R. B.	24.840
En buques de 1.501 a 3.000 T. R. B.	14.904
En buques de hasta 1.500 T. R. B.	12.420
<i>Enrolados como Jefe de Máquinas</i>	
En buques de más de 10.000 T. R. B.	29.187
En buques de 3.001 a 10.000 T. R. B.	22.356
En buques de 1.501 a 3.000 T. R. B.	12.420
En buques de hasta 1.500 T. R. B.	9.836

ANEXO 5

Valores de horas extraordinarias

Categorías profesionales	Ptas/hora
Capitán	1.207
Jefe de Máquinas	1.136
Primer Oficial	909
Segundo Oficial	774
Tercer Oficial	580
Mecánico Naval	497
Electricista Naval	469
Mayordomo-Cocinero	468
Contramaestre, Calderero, Bombero, Mayordomo, Contramaestre-Electricista	468
Cocinero	452
Engrasador, Electricista	451
Marinero Preferente, Fogonero, Camarero de 1.ª	451
Marinero Ordinario, Palero, Camarero de 2.ª	380
Mozo, Marmitón, Personal de Relevos	315

ANEXO 6

Gratificación por viajes al Golfo Pérsico y América

Categorías profesionales	Pesetas/día	
	Golfo Pérsico	América
Capitán	817	685
Jefe de Máquinas	693	572
Primer Oficial	530	457
Segundo Oficial	469	400
Tercer Oficial	408	343
Titulados y Maestranza	306	258
Subalternos	245	200

17422 RESOLUCION de 10 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, de ámbito interprovincial.

Visto el texto del Convenio Colectivo, interprovincial, de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, recibido en esta Dirección General, con fecha 8 del corriente mes, suscrito por la Comisión Deliberante nombrada al efecto y constituida por la representación de la Empresa y de los trabajadores de los centros de Alicante y Murcia, en 20 de junio de 1980, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 10 de julio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA OBRA AGRICOLA DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ambitos territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial lo son las provincias de Alicante y Murcia, y la villa de Caudete. Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepción que los señalados en los párrafos correspondientes del artículo 1.º, apartado 3) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Su texto normativo lo es el que como anexo y elaborado por las partes, se figura.

Art. 2.º *Ambito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1980, y su duración lo será de dos años extendiéndose en consecuencia hasta el 31 de diciembre de 1981. Los salarios pactados tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980, debiéndose negociar por las partes la tabla salarial correspondiente al año 1981.

Art. 3.º *Denuncia y preaviso.*—La denuncia del Convenio a efectos de rescisión o revisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo una copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. El plazo de preaviso no será inferior a tres meses.

Art. 4.º Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieren percibiendo los trabajadores, ya tuvieren su origen en imperativos legales, Convenios Colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anterior-

mente, a la adaptación de los nuevos conceptos a las cláusulas de este Convenio.

Art. 5.º *Legislación aplicable.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Art. 6.º *Composición y funciones.*—Se crea una Comisión Paritaria constituida por seis Vocales, tres de cada representación, con los asesores técnicos que las partes designen y por un Presidente que deberán elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones en la materia a cargo de la jurisdicción competente, sometiéndose las partes ineludiblemente en primera instancia a dicha Comisión.

Art. 7.º *Funcionamiento.*—Están legitimadas para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio la legal representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, así como la Empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia duplicada del acta a la Dirección General de Trabajo a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se resolverán, a petición de parte, por la jurisdicción competente.

CAPITULO III

Comité Intercentro

Art. 8.º antes del 31 de diciembre de 1980 se constituirá un Comité Intercentro, que tendrá un máximo de ocho miembros, designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, con la misma proporcionalidad y por éstos mismos.

Serán funciones específicas del Comité Intercentro, como órgano colegiado de representación de los trabajadores, el colaborar con la Dirección de la Empresa para conocer el establecimiento de cuantas medidas tiendan al mantenimiento y al incremento de la productividad.

Asimismo, emitir informe con el carácter previo en los supuestos que contempla el artículo 64.1.3, 64.1.4, 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores, así como el ostentar la representación institucional en defensa de los intereses generales de los trabajadores ante la Empresa, negociando en nombre de los mismos los sucesivos Convenios Colectivos de Trabajo que en el futuro puedan complementar, modificar o sustituir el presente.

CAPITULO IV

Acuerdos adicionales

Primero.—Salario-hora: A los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 26, apartado 5), de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales, es la que en las tablas salariales se expresan, en función de las horas anuales de trabajo y que comporta el número de mil novecientos veintiséis horas efectivas, no haciéndose figurar los complementos salariales personales, como tampoco los funcionales.

Segundo.—Las partes convienen en sustituir por la normativa contenida en este Convenio, la Ordenanza de Trabajo para el comercio, aprobada por Orden ministerial de 24 de julio de 1971.

Acuerdo final.—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia y por la Central Sindical Unión General de Trabajadores, que reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se reconocieron mutuamente como interlocutoras para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión negociadora celebrada el día 15 de mayo de 1980, y hacen constar que el Convenio en todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA OBRA AGRICOLA DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

Las legales representaciones de la Obra Agrícola de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial de actuación lo son las provincias de Alicante y Murcia y la villa de Caudete, y la de los empleados adscritos a la mencionada Obra Agrícola, acuerdan, por vía de la negociación colectiva de Trabajo, sustituir la normativa aplicable, hasta el presente vigente en los almacenes que integran la red operativa de la Entidad, representada por la Ordenanza de Trabajo para el sector del Comercio, aprobada por Orden ministerial de 24 de