

Provincia de León

León, Instituto Politécnico Nacional. Técnico especialista en Laboratorio.

Provincia de Murcia

Murcia, Instituto Politécnico Nacional. Técnico especialista en Laboratorio.

Provincia de Oviedo

Gijón, Instituto Politécnico Nacional. Técnico especialista en Laboratorio.

Provincia de Valladolid

Valladolid, Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grados número 2. Técnico especialista en Laboratorio y Técnico especialista en Anatomía patológica.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 29 de septiembre de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

22878

RESOLUCION de 30 de septiembre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y su personal de mar.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y su personal de mar, que fue remitido a esta Dirección General, suscrito por la representación de la citada Empresa y la del personal, el día 3 de julio de 1980. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 30 de septiembre de 1980.—Por el Director general de Trabajo, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.» (CEPSA), y su personal de mar.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «COMPANÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS, S. A.» (CEPSA), Y SU PERSONAL DE MAR

1. Disposiciones generales

1.1. *Ambito de aplicación funcional.*—El presente Convenio tiene ámbito de Empresa y, de conformidad con lo dispuesto en la vigente Ley, afectará a la «Compañía Española de Petróleos» y a la totalidad de los buques de su propiedad, así como los fletados con tripulación propia.

1.2. *Ambito de aplicación personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos, interinos y eventuales que, en el momento de la entrada en vigor de aquél, presten sus servicios en la flota de la «Compañía Española de Petróleos, S. A.», así como a los que ingresen en la misma durante el período de vigencia que ostenten alguna de las categorías profesionales que se reseñan en el artículo 3.4, «Clasificación Profesional» de este Convenio.

1.3. *Ambito de aplicación temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a la hora cero del día 1 de enero de 1980 y tendrá una duración de dos años, por lo que quedará resuelto el día 31 de diciembre de 1981, a las veinticuatro horas, prorrogándose tácitamente para años sucesivos si no lo denuncia cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento ante la autoridad laboral. No obstante, ambas partes acuerdan específicamente para determinados puntos que tengan vigencia en las fechas siguientes:

1 de julio: Cuadro indicador, vacaciones, viajes.

1 de agosto: Seguro de vida, seguro extraprofesional de accidentes.

Como excepción al período de vigencia del presente Convenio, se establece que los criterios económicos, en todo caso, se aplicarán con vigencia de un año, transcurrido el cual serán negociados los conceptos clasificados como masa salarial de repercusión directa, recogidos en el anexo número 4.

Si como consecuencia de situaciones especiales, creadas durante la vigencia de este Convenio, alguna de las partes determinara la necesidad de revisar algún punto no económico, se reunirían ambas partes a fin de intentar llegar a un acuerdo.

1.4. *Unidad de flota.*—A los efectos de observancia y cumplimiento del presente Convenio, y de la prestación profesional de servicios por parte de sus tripulantes, se ratifica el principio de «unidad de flota», reconociéndose expresamente la facultad de la Dirección de CEPSA para decidir sobre trasbordos de los tripulantes entre cualesquiera de los buques de la Empresa o fletados por ella en «bare-boat» con tripulación propia, así como trasladados a tierra en comisión de servicios a fin de satisfacer necesidades de servicio y/o formación profesional del tripulante, todo ello con sujeción a las condiciones pactadas en este Convenio y a los supuestos previstos en la legislación vigente.

1.5. *Integración y vinculación a la totalidad.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedarán mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

1.6. *Normas subsidiarias.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación que regula las relaciones laborales del trabajo en la mar.

1.7. *Revisión por coste de vida.*—En el caso de que el índice de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso del índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

1.8. *Comisión Paritaria.*—Se establece para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio, una Comisión Paritaria de diez miembros, compuesta por cinco miembros elegidos por cada una de las partes negociadoras.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del Convenio a esta Comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible. Ambas partes podrán designar libremente los asesores que estimen oportuno, según las materias a tratar.

2. Retribución

2.1. *Percepciones.*—Las percepciones salariales brutas al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las siguientes:

2.1.1. Salario base.

2.1.2. Complementos salariales.

a) Personales: Premio de antigüedad.

b) De puesto de trabajo: Plus de tonelaje.

c) De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

d) De calidad y cantidad de trabajo: Plus de guardia y horas extraordinarias.

2.2. *Salario base.*—Está compuesto por los conceptos del anterior Convenio: Salario base, plus de embarque grupo II y III y plus de vacaciones, devengándose siempre que los tripulantes se encuentren en las siguientes situaciones:

a) Embarcado.

b) Comisión de servicio.

c) Vacaciones.

d) Licencia con derecho a salario.

e) Espera de embarque.

f) A órdenes de la Compañía.

Tendrá los valores que figuran en la tabla salarial (anexo número 1) para cada categoría profesional.

2.3. *Complementos personales:*

2.3.1. *Premio de antigüedad.*—Como premio a la antigüedad en la Empresa, cada trabajador gozará de trienios indefinidos de 1.601 pesetas/mes para todas las categorías profesionales. Estos premios de antigüedad se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan los tres, seis, nueve, etc., años de servicio en la Empresa.

2.4. *Complementos de puesto de trabajo:*

2.4.1. Plus de Tonelaje.

2.4.1.1. *Condiciones de su devengo.*—Se devengará siempre que el tripulante se encuentre embarcado en los buques «Valencia», «Gerona», «Lérida», «Móstoles» y «San Marcial» o en situaciones asimiladas a embarque.

Se considera situación asimilada a embarque a estos efectos:

— Al personal destacado a una nueva construcción.

— Al personal que para cumplir una orden de embarque permanezca fuera de su domicilio. Se considerarán los días que median desde la salida de su domicilio hasta su embarque.

— A órdenes de la Compañía.

— Tránsbordos ordenados por la Compañía incluyendo los del apartado 3.17, c).

— Miembros del Comité en comisión de servicio procedentes de embarque.

2.4.2. Cuantía del plus de tonelaje.—La cuantía del plus de tonelaje se consigna en el anexo número 1.

Los barcos que en un futuro puedan entrar al servicio de la Empresa, se estudiará si procede su inclusión en el plus de tonelaje, con intervención del Comité de Empresa.

2.5. Complementos de periodicidad superior al mes.

2.5.1. Gratificaciones extraordinarias.—Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio, referida al primer semestre, y otra en diciembre correspondiente al segundo semestre.

Tendrán los importes de los conceptos de salario base y antigüedad que figuran en la tabla anexo número 1, incrementados en cada caso por el premio de antigüedad que a cada tripulante le corresponda.

La paga extraordinaria de julio se abonará junto con la del mes el día 30 del mes de julio, asimismo la paga extraordinaria de diciembre se abonará junto con la del mes el día 22 de diciembre.

Se devengarán siempre que el tripulante se encuentre en situación en la que perciba salario o complemento de enfermedad.

2.6. Complementos de calidad y cantidad.

2.6.1. Plus de guardia.—Se devengará por cada hora de trabajo realizada los sábados después de las cuatro primeras horas y durante las ocho primeras realizadas los domingos y festivos.

En los puertos donde las guardias se refuercen, los tripulantes que refuercen, no sujetos al plus, también lo percibirán.

El personal que estará sujeto al plus de guardia es el fijado en el cuadro indicador que como anexo número 3 se adjunta.

Cuando el número de tripulantes de una categoría sea superior al número de puestos sujetos a guardia, se establecerá una rotación quincenal para que todos los tripulantes se beneficien por igual del descanso.

Tendrán los valores que para cada categoría profesional figuran en la tabla (anexo número 1).

2.6.2. Horas extraordinarias.—Tendrán los valores que para cada categoría figuran en la tabla (anexo número 1).

El importe pactado en este Convenio del precio de las horas extraordinarias se establece como un pacto más del mismo, pero unido necesariamente a su totalidad.

Las horas extraordinarias se computarán como de sesenta minutos, abonándose como hora completa la fracción de dicho tiempo.

3. Organización del trabajo

3.1. Escalafones.—La Dirección de la Compañía publicará el escalafón cada dos años, comprometiéndose dentro del término del primer semestre de 1981 a la publicación del mismo.

El escalafón estará cubierto por el cuadro indicador más los siguientes porcentajes de exceso sobre los puestos del cuadro indicador:

	Porcentaje
Capitanes	19
Jefes de Máquinas	19
Primeros Oficiales de Cubierta	37
Primeros Oficiales de Máquinas	37
Segundos Oficiales de Cubierta	38
Segundos Oficiales de Máquinas	44
Caldereros	25
Operarios Mecánicos	31
Electricistas	40
Ayudantes de Cocina	25
Contramaestres	33
Bomberos	31
Cocineros	39
Marineros	35

Las variaciones que se produzcan en el mismo serán comunicadas mensualmente al Comité de Empresa.

Después de cada concurso se actualizará el escalafón mediante un «addendum».

3.2. Oficiales Radiotelegrafistas.—Se clasificarán en los siguientes porcentajes:

	Porcentaje
Primeros Radiotelegrafistas	40
Segundos Radiotelegrafistas	40
Terceros Radiotelegrafistas	25

3.3. Cuadro indicador.—Las tripulaciones mínimas con que debe contar cada buque, serán las indicadas en el cuadro indicador que se acompaña (anexo número 2).

Durante las reparaciones en astilleros y siempre que no afecte a la seguridad ni suponga recargo de trabajo para el resto de los tripulantes, se podrá reducir el cuadro indicador.

3.4. Clasificación profesional.—Las categorías profesionales de la flota de CEPESA serán las siguientes:

Oficialidad:

- 1.^a Capitán.
- 2.^a Jefe de Máquinas.
- 3.^a Piloto con mando.
- 4.^a Oficial de Máquinas con jefatura.
- 5.^a Primeros Oficiales.
- 6.^a Segundos Oficiales.
- 7.^a Terceros oficiales.

Titulares de Formación Profesional náutica-pesquera.

- 8.^a Mecánico Naval con jefatura.
- 9.^a Mecánico Naval Mayor.
- 10.^a Primer Mecánico Naval.
- 11.^a Segundo Mecánico Naval.

Maestranza:

- 12.^a Contra maestre, Calderero, Bombero, Cocinero, Electricista y Operario Mecánico.

Subalternos:

- 13.^a Engrasador y Ayudante de Cocina.
- 14.^a Marinero, Camarero de Oficiales y Camarero Tripulación.
- 15.^a Limpiador, Mozo y Marmitón.

3.5. Horas de trabajo.—Dentro de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y disposición final cuarta del mismo, y el régimen de trabajo a bordo, será el siguiente:

- Lunes a viernes: Ocho horas diarias.
- Sábados: Cuatro horas.

Para el personal de guardia y servicios se mantendrán los horarios tradicionales. Para el personal de día en la mar, el horario será de ocho a once y de doce a diecisiete, y en puerto de ocho a dieciséis.

En zonas especiales y de mutuo acuerdo, podrán modificarse estos horarios.

Tendrán el carácter de fiestas laborales, las enumeradas en el Real Decreto 277/1980, estableciéndose como fiestas de carácter local los días 16 de julio (Nuestra Señora del Carmen) y 4 de diciembre (Santa Bárbara).

3.6. Vacaciones.—Las vacaciones se regirán por las siguientes normas:

3.6.1. Número de días.—El personal de flota embarcado en los buques de CEPESA, devengará 0,50 días de vacaciones por cada día de embarque o situación asimilada a ésta, tal como se refina en el punto 3.6.3.

Se garantiza a todo el personal un mínimo de treinta días naturales de vacaciones dentro de cada año.

3.6.2. Disfrute de vacaciones.—El disfrute de las vacaciones devengadas, se efectuará a los cuatro meses de embarque en todos los buques.

Se establece una flexibilidad para desembarque a vacaciones de treinta días antes o quince días después que nazca el derecho a su disfrute, tal como éste se configura en el párrafo anterior.

Cuando el desembarque del tripulante se efectúe entre los noventa y cinco días de embarque o situación asimilada de embarque, se le comunicará con una antelación de quince días para su información.

Se pacta expresamente que, durante las vacaciones, se podrá interrumpir el disfrute de las mismas siete días antes de su finalización, quedando los días pendientes acumulados al siguiente periodo de vacaciones.

A ningún tripulante se le podrá interrumpir el disfrute de sus vacaciones antes de los cuarenta y cinco días.

Semanalmente se comunicará a los barcos las previsiones de desembarque.

3.6.3. Situaciones asimiladas al embarque a efectos de vacaciones.—Se considera situación asimilada a embarque:

- Las situaciones de I. L. T. fuera del domicilio.
- Las esperas fuera del domicilio del tripulante y los viajes oficiales cuando superen dos días y sólo por el exceso.
- Los transbordos ordenados por la Compañía. Tendrán la consideración de transbordo oficial los relacionados con el punto 3.17, apartado c).
- La comisión de servicio ordenada por la Compañía, cuando tenga lugar fuera del domicilio del tripulante. Cuando la comisión de servicio sea en su domicilio, las condiciones se pactarán con el interesado.
- La actuación sindical del Comité de Empresa ordenada por la Compañía, cuando tenga lugar fuera del domicilio de los tripulantes. En caso de proceder de situación de embarque devengará vacaciones incluso en su domicilio.

3.7. Permisos particulares.—La Compañía atenderá en la medida que las necesidades del servicio lo permitan las solicitudes de permisos particulares que se produzcan.

Por lo que respecta a la cotización a la Seguridad Social durante el tiempo de duración de estos permisos, se estará a lo siguiente:

3.7.1. En los permisos particulares de duración inferior a un mes, no se producirá baja en la Seguridad Social y la cotiza-

ción se efectuará por la base de cotización mínima correspondiente a su categoría profesional.

3.7.2. En los permisos particulares de duración superior a un mes, se producirá la correspondiente baja en la Seguridad Social, entendiéndose que durante el período de duración del permiso queda interrumpido el contrato de trabajo a todos los efectos.

3.8. *Puestos de trabajo en flota.*—En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para el ingreso en flota:

- Los hijos de los trabajadores, ya estén en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.
- Los hermanos de los trabajadores en las mismas circunstancias especificadas en el apartado a), siempre que fueran presentados por dichos trabajadores o viudas, en su caso.
- Tendrán preferencia absoluta para los ingresos en las plazas de mecánicos, limpiadores y marmoleros.

3.9. *Periodos de prueba.*—Se establece en este Convenio, indicándolo siempre por escrito en los contratos de trabajo, los siguientes periodos de prueba:

Oficiales: Ciento veinte días.

Maestranza y resto de categorías: Sesenta días.

3.10. Promoción:

a) Oficiales:

1) Los ascensos a la categoría de segundos oficiales se efectuarán alternativamente por antigüedad y elección.

El turno de ascenso por elección, se realizará, una vez fijado el número de vacantes, por votación secreta por todos los Capitanes (o Jefes de Máquinas, en su caso, según el Departamento de que se trate), y dos Inspectores designados por la División Transportes, de un número de candidatos equivalente al número de puestos a cubrir.

Recibidas las listas de candidatos en la Jefatura de la División de Transportes, se efectuará un cómputo de los mismos, siendo elegidos los que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, se decidirá por antigüedad.

2) Los ascensos a la categoría de Primeros Oficiales se cubrirán por elección entre los Oficiales que tengan el título de Capitán, Jefe de Máquinas o Primer Oficial Radiotelegrafista. El sistema a seguir será el siguiente:

Todos los Capitanes (o Jefes de Máquinas, en su caso, según el Departamento de que se trate), propondrán dos candidatos por cada vacante.

Recibidas las listas de candidatos en la Jefatura de la División Transportes, ésta los ordenará de mayor a menor candidaturas obtenidas.

La Jefatura de la División elegirá libremente, si hay una vacante, entre los dos primeros; si hay dos vacantes, entre los cuatro primeros; y así sucesivamente, según el número de vacantes.

3) Los ascensos de Oficiales Radiotelegrafistas seguirán las siguientes normas:

— Para ascensos de Terceros a Segundos Oficiales Radios:

50 por 100 por rigurosa antigüedad.

50 por 100 por baremo establecido de la siguiente forma:

Informe Capitanes: 3 puntos.

Titulación adicional: 3 puntos.

Informe Primeros Radios: 2 puntos.

Historial de navegación: 2 puntos.

Para los ascensos a Primeros Oficiales Radios, será requisito indispensable la posesión del título de Oficial Radio de primera clase. Se utilizarán los mismos baremos establecidos para los ascensos a Segundos Oficiales, haciéndose la selección de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio para ascensos a Primeros Oficiales.

Las actas de puntuaciones serán remitidas al Comité de Trabajadores.

b) Maestranza y Subalternos:

La provisión de los ascensos de estos grupos profesionales se realizará de acuerdo con la norma establecida en el anexo número 6.

c) Los ascensos se harán públicos, en el momento de producirse, para general conocimiento.

3.11. *Trabajos de categoría superior.*—El desempeño de trabajos de categoría superior para cubrir vacantes por enfermedad, accidentes, vacaciones, licencias, Servicio Militar y otras análogas, no dará lugar a consolidar las plazas en propiedad, si bien el que desempeñe la plaza superior tendrá derecho, a todos los efectos, a la retribución correspondiente a la plaza que ocupa temporalmente.

3.12. Formación Profesional:

3.12.1. *Cursillos Capitanes y Jefes de Máquinas para Oficiales.*—Respecto a los cursillos para Capitanes y Jefes de Máquinas, se fijará un cupo que excepcionalmente será del 6 por 100, que se desglosará en la forma siguiente:

a) Hasta un 6 por 100 de este cupo tendrán preferencia absoluta los Oficiales que vayan a realizar el curso por primera vez.

b) Respecto del 2 por 100 que excepcionalmente se establece, queda reservado a los Oficiales que con antelación a 1979 hubieran realizado los cursos sin éxito.

c) En el supuesto caso de no cubrirse el 6 por 100 reglamentariamente previsto de los que deban realizar el curso por primera vez, el exceso hasta ese 6 por 100 podrá incrementarse en la reserva del 2 por 100 establecida en el 5.1.2., apartado b).

d) En cualquier caso la matriculación y asistencia a exámenes habrá de demostrarse documentalmente.

e) El importe de estos cursos se pagará excepcionalmente por una sola vez y tan sólo por un período de tres meses para los oficiales que con antelación a 1979 hubieran realizado los mismos sin éxito.

f) En cuanto a antigüedad, vinculación y selección, etc., se estará a lo previsto en el artículo 80 de la OTMM.

3.12.2. *Exámenes para Oficiales de Radio.*—Para la obtención del título de Oficial de Radio de primera se concederá una licencia de quince días como máximo en las condiciones económicas establecidas para Capitanes y Jefes de Máquinas.

En cualquier caso, la matriculación y asistencia a exámenes habrá de demostrarse documentalmente.

3.12.3. Cursillo Formación Profesional:

a) Los cursos que por disposición de la Administración se exijan para cargos de mando y Jefatura de Departamentos, la Empresa concederá las licencias retribuidas necesarias para la realización de los mismos.

b) Los cursos considerados por la Empresa como necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, correrán íntegramente a cargo de la Empresa, siendo obligatoria la asistencia a los mismos.

c) La Empresa sufragará el coste de los cursos considerados por la Dirección como formación y promoción de los tripulantes que lo soliciten.

3.12.4. *Ejercicios de adiestramiento sobre seguridad.*—La realización de ejercicios de adiestramiento sobre seguridad, se llevarán a cabo siguiendo las directrices de la norma creada al efecto, durante la jornada de trabajo en días laborables. Será obligatoria la asistencia.

3.13. *Puestos de trabajo en tierra.*—En igualdad, tendrá preferencia el personal de flota para ocupar puestos de trabajo en tierra.

A estos efectos, se pacta la oportuna norma (anexo número 7).

3.14. *Excedencias especiales.*—La Dirección de la Compañía concederá las peticiones de las excedencias que con carácter especial se soliciten para ocupar puestos de trabajo en tierra, siempre que se den los siguientes requisitos:

1) Se exigirá una antigüedad mínima de dos años.

2) La duración de la excedencia será de seis meses, uno o dos años.

3) Esta excedencia especial podrá disfrutarse dos veces durante la vida profesional del tripulante, mediando entre cada una de ellas al menos cuatro años de servicio.

4) Será requisito imprescindible la demostración fehaciente de la ocupación de un puesto en tierra.

5) Las normas para petición de reingreso, cómputo de antigüedad y demás derechos y obligaciones de estas excedencias, serán las establecidas en la legislación vigente.

3.15. *Viajes.*—En esta materia se estará a lo regulado en el anexo número 8.

3.16. *Recargo por falta de tripulantes.*—Cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor, un buque se hiciera a la mar sin tener completa la tripulación fijada en el cuadro indicador, los emolumentos del tripulante ausente, se entregarán trimestralmente al Comité de Empresa para, con su importe, atender necesidades sociales. Asimismo se pasará informe mensual al respecto.

Las vacantes se cubrirán en el próximo puerto de escala. No existirá este recargo por la falta del Cuarto Oficial de Máquinas en el b/t «Móstoles» y del Tercer Bombero en el b/t «San Marcial».

3.17. *Escalas en puertos conflictivos.*—Si excepcionalmente se planteara la necesidad de enviar algún buque a un puerto en zona de guerra o conflictiva, o durante la estancia de un buque en alguna zona se produjera declaración de guerra, de acuerdo con la declaración que de ello haga la Subsecretaría de la Marina Mercante y/o las Compañías aseguradoras, se tendrían en cuenta las siguientes condiciones:

a) Incremento en un 50 por 100 del salario base, plus de tonelaje y plus de guardia, en el supuesto de que se conociera al salir el buque el hecho de ir a zona conflictiva.

Incremento del 200 por 100 de los conceptos anteriores, caso de que durante la estancia de un buque en alguna zona se produjera declaración de guerra.

b) Incremento, en cualquier caso, del seguro de vida y extraprofesional de accidentes de un importe tres veces superior al pactado en el Convenio.

c) Los tripulantes que no deseen hacer el viaje serán transportados a otro buque, siendo los gastos por cuenta de la Compañía.

d) En cualquier caso, si se produjera declaración de guerra, se comunicaría esta circunstancia al Comité de Empresa para estudiar conjuntamente la situación.

3.18. *Trabajos extraordinarios primados.*—La norma sobre trabajos primados se recogerá en el anexo número 14.

3.19. *Familiar acompañante.*—Se pacta (anexo número 9) una norma que regula el embarque de familiares acompañantes de los tripulantes.

3.20. *Ropa de trabajo.*—Se pacta (anexo número 10) una norma que establece las especificaciones de la ropa de trabajo y calendario de entrega de la misma.

3.21. *Petición de cambio de tráfico.*—Previa solicitud realizada por escrito en el momento de su desembarco, los tripulantes que hubiesen efectuado tres campañas seguidas en un mismo tipo de tráfico, podrán, si lo estiman conveniente, realizar dos campañas en tráfico distinto.

3.22. *Collas de aprovisionamiento.*—Se dispondrá de collas de aprovisionamiento siempre que sea posible y el volumen de aprovisionamiento así lo requiera. Dichas collas se encargarán de la estiba en gambuza, pañoles, etc.

En el caso de que la operación de embarque sea realizada por la tripulación, las condiciones económicas serán pactadas en la norma de trabajos extraordinarios primados.

3.23. *Trabajos en categoría inferior.*—Conjuntamente con el Comité de Empresa, y en las reuniones periódicas ordinarias, se decidirán las soluciones a tomar en cada caso particular.

3.24. *Transporte de tripulantes.*—La Compañía proporcionará transporte a los tripulantes en aquellos puertos donde no se disponga de transporte público regular, tales como Hondura, Dique Este, Tarragona (ENPETROL), Melonara y Lanzarote.

3.25. *Manutención.*—La Compañía se preocupará de proporcionar una alimentación adecuada a la vida de a bordo. A tal fin la subvención será la necesaria en atención al tráfico y puertos que escalen los buques.

Los frigoríficos y oficinas dispondrán de alimentos básicos para uso de los tripulantes.

4. Obra social

4.1. *Jubilación.*—Se garantiza al personal ya jubilado una percepción anual bruta de 290.640 pesetas durante 1980, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa.

A partir de 1 de julio de 1980, la garantía de la percepción anual bruta pasa a ser de 319.704 pesetas, entre pensión de la Seguridad Social y complemento de Empresa.

La jubilación para el personal hoy en activo queda regulada durante la vigencia del presente Convenio en las normas recogidas en el anexo número 5.

4.2. *Viudedad.*—El actual fondo de viudedad será de 928.000 pesetas y se distribuirá en la forma que determine la representación social.

4.3. *Orfandad.*—Con la regulación actualmente establecida cada huérfano de empleados de la Compañía tendrán derecho a 10.000 pesetas brutas, que se percibirán durante cada uno de los doce meses del año.

Los trabajadores seguirán aportando el montante actualmente establecido de 1.736.000 pesetas anuales.

Se garantiza a los huérfanos de empleados de la Compañía, escolarizados y con edad comprendida entre cuatro y dieciocho años, la percepción del coste de la enseñanza que venían percibiendo en el momento del fallecimiento del padre o de la madre, así como los costes de asistencia al comedor del Centro escolar, si lo hubiere, y previa justificación de todo ello. De la misma garantía gozarán los hijos de empleados incapacitados permanentes absolutos para todo trabajo, que se encuentren en las mismas circunstancias.

4.4. *Seguro de vida.*—Se establece el capital de este seguro en 928.000 pesetas, aportando a estos efectos, la Empresa los fondos necesarios para cubrir el 50 por 100 de la prima, regulándose el mismo, así como la calificación y graduación de los siniestros, por lo establecido en la póliza vigente.

4.5. *Seguro complementario de accidentes.*—Como complemento al seguro oficial de accidentes, la Compañía establece un seguro para el personal sujeto a Convenio, que cubrirá la muerte y la incapacidad permanente total para su profesión habitual y la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por accidente tanto profesional como extraprofesional, estándose en cuanto a calificación a la resolución definitiva de la Comisión Técnica Calificadora, con las indemnizaciones que seguidamente relacionan:

Muerte: 2.320.000 pesetas.
Invalidez: 4.840.000 pesetas.

4.6. *Ayuda escolar.*—Se establece un fondo de 1.670.000 pesetas anuales brutas que se pondrá a disposición del Comité de Empresa dentro de los primeros días de octubre. Las normas de reparto de este fondo serán redactadas por la Dirección de la Compañía y el Comité de Trabajadores.

4.7. *Ayuda en incapacidad laboral transitoria.*—El personal en las situaciones de I. L. T. percibirá las prestaciones establecidas por la Ley.

Con independencia de lo anterior, se pactan en este Convenio (anexo número 11) las normas para el establecimiento de complementos en esta situación.

Todo el personal en el momento de obtener el parte de baja o alta médica, deberá comunicarlo inmediatamente por teléfono o telegrama a la Oficina de Personal de Madrid o hacer entrega personalmente del mismo en la Inspección de Tenerife o Algeciras.

4.8. *Invalidez provisional y permanente.*—Tanto la situación de invalidez profesional como la permanente, quedan reguladas en las normas que se establecen en el anexo número 13.

4.9. *Préstamos reglamentarios.*—Se pacta (anexo número 12) las normas por las que se regirá la concesión de préstamos reglamentarios.

4.10. *Ayuda para enseñanza especial.*—Se garantiza la ayuda especial complementaria, con la misma prestación que en 1979, para ayudar a los gastos de reeducación de todos los hijos incapacitados físicos y psíquicos de los trabajadores. Estas prestaciones serán administradas por los Servicios de Orientación Social.

5. Derechos sindicales

Independientemente de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, se pactan los siguientes derechos sindicales:

5.1. Los miembros del Comité de Empresa serán informados de los resultados de los inventarios de la gambuza, pudiendo asistir a dichas operaciones.

5.2. Los modelos de contratos de trabajo serán conocidos por el Comité de Empresa. Todo trabajador, con carácter general, podrá exigir al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, así como certificado de trabajo al finalizar éste, haciendo constar el tiempo servido en la Empresa y la clase de trabajo prestado.

5.3. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales mensuales dentro del marco legal actualmente establecido y/o que en un futuro se establezca para asistir a congresos, asambleas, juntas o cualquiera clase de reuniones a que fueran reglamentariamente convocados como miembros del Comité de Empresa, así como para la realización de actos de gestión que deba realizar cada miembro del Comité de Trabajadores por encargo de aquél o por razón de sus obligaciones específicas.

No se computará en el tiempo legalmente establecido el que se destine a actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

5.4. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa, en cada una de las unidades de la flota, un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil y espontánea con los tripulantes y adecuado para colocar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité de Empresa, bajo la firma de cualquiera de sus miembros y sello de dicho Comité, debiendo conocerlas previamente el Capitán del buque, a los efectos de que puedan publicar sus oposiciones a la misma o exigir las responsabilidades a que hubiera lugar.

Igualmente, las comunicaciones que con este carácter publica la Compañía, serán trasladadas al Comité de Empresa, a los efectos de que éste proceda convenientemente.

Tanto en las inspecciones de Tenerife como en la de Algeciras, existirá también un tablón de anuncios a los fines expuestos en el párrafo anterior, pudiendo utilizar el Comité o cualquiera de sus miembros las salas de reuniones de dichas Inspecciones a los fines que estimen más adecuados para el desempeño de su misión, así como la utilización de teléfonos, télex, fotocopias y material de oficina, previa comunicación al Inspector responsable.

5.5. Se garantiza plenamente, y hasta dos años después del cese en el cargo, que no existirá discriminación o represalias por la actividad sindical de los miembros del Comité de Empresa, realizado conforme a la normas legales.

5.6. Se advertirá al personal, en el supuesto de que se le impute falta grave o muy grave, que puede solicitar asesoramiento al respecto del Comité o de cualquiera de sus miembros, desde que la Compañía inicie el proceso, para que éste pueda informar al respecto.

5.7. Los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de las excedencias previstas en la legislación vigente.

5.8. Asimismo, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de permisos sin retribución, hasta diez días al año, para asistir a congresos y asambleas que fueran reglamentariamente convocadas por las Centrales Sindicales o por los Organos de la Administración en atención a su condición sindical.

Dispondrán de excedencias, por elección en su Central Sindical, y sin retribución para desarrollar labores de su cargo representativo fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a su puesto de trabajo, al término de la misma, comunicándolo y sin más trámites.

5.9. Los miembros de las Secciones sindicales legalizadas, representativas en el seno de la flota, tendrá, previo visado del Comité, los derechos de información relacionados en el apartado 5.4.

Asimismo, los miembros responsables de estas Secciones sindicales dispondrán de permisos sin retribución, hasta diez días al año, para asistir a congresos y asambleas a los que fueren reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales u Organos de la Administración en atención a su condición sindical.

Dispondrá de excedencias por elección en su Central Sindical, y sin retribución, para desarrollar labores de su cargo representativo fuera del ámbito de la Empresa, reintegrándose a su puesto de trabajo al término de la misma, comunicándolo y sin más trámites.

5.10. Trimestralmente se informará al Comité de las actividades económicas de la Empresa.

5.11. La Compañía pondrá a disposición del Comité un local adecuado, que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que pueda desarrollar sus

actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándoles el material de oficina necesario.

5.12 La Empresa descontará de la nómina de los tripulantes que lo soliciten por escrito las cuotas sindicales que le sean indicadas.

5.13 Dadas las características de la Marina Mercante durante la vigencia del Convenio, el Comité de Empresa elegirá a uno de sus miembros que permanecerá continuamente en tierra como coordinador. Estará sujeto al régimen de percepciones de su categoría laboral, sin percepción de plus de tonelaje,

disfrutando de treinta días naturales de vacaciones dentro del año. Las horas de exceso sobre las cuarenta horas de garantía establecidas en el punto 5.3, se rebajarán a prorrata de las de los restantes miembros del Comité.

6. Garantía de estabilidad de empleo durante la vigencia del Convenio

• Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por razones de organización.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

Nivel	Salario base y pagas extras	Plus tonelaje	Total anual		Horas extras		Plus de guardia
			Con plus	Sin plus	Primer semestre	Segundo semestre	
Capitán	152.010	52.590	2.548.860	2.128.140	547	568	—
Jefe Máquinas	149.029	52.590	2.507.128	2.088.406	517	534	—
Piloto con mando	109.770	—	—	1.536.780	468	484	318
Maquinista con jefatura	107.618	—	—	1.506.652	468	484	312
Primeros Oficiales	103.980	29.190	1.689.240	1.455.720	434	449	292
Segundos Oficiales	92.160	27.780	1.512.480	1.290.240	376	389	250
Terceros Oficiales	90.990	27.030	1.489.680	1.273.440	340	352	224
Mecánico Naval Jefe	65.250	—	—	913.500	318	329	151
Mecánico Naval Mayor	63.240	—	—	885.360	318	329	151
Mecánico Naval primera	62.040	—	—	868.560	307	317	144
Mecánico Naval segunda	61.020	—	—	854.280	300	310	143
Primera Maestranza	60.210	15.980	970.620	842.940	293	303	142
Engrasador/Ayte. Cocina	52.110	15.030	849.780	729.540	268	278	128
Marinero/Camarero	51.660	13.080	827.880	723.240	264	273	127
Mozo/Limp./Marmitón	51.150	11.610	808.980	716.100	258	267	100

Antigüedad: Valor trienio, 1.601 pesetas.

ANEXO NUMERO 2

Cuadro indicador

Categorías	Buques														Totales	
	«Gerona»	«Valencia»	«Lárida»	«Móstoles»	«San Marcial»	«María Sofía»	«Baillán»	«Tudela»	«Monteleón»	«C. Rodrigo»	«Moncloa»	«Arapiles»	«Tamames»	«Bruch»		«Mayorga»
Capitanes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Primeros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Segundos Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Terceros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Oficiales Radiotelegrafistas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Contra maestres	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Bomberos	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	27
Marineros	4	4	4	4	4	4	3	3	6	6	3	3	3	4	4	59
Mozos	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	18
Camareros Tripulación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6
Jefes de Máquinas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Primeros Oficiales	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Segundos Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Terceros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
Mecánico Naval Mayor																1
Primer Mecánico Naval																1
Segundo Mecánico Naval																1
Caldereros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Operarios Mecánicos	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Electricistas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6
Engrasadores	5	5	5	4	6	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	50
Limpiadores	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
Cocineros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Ayudante de Cocina	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Marmitones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
Camareros de Oficiales	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	20
Totales	33	33	33	34	35	29	23	23	26	24	22	22	21	17	16	391

ANEXO NUMERO 3
Personal en régimen de guardia

Categorías	Buques														Totales	
	«Gerona»	«Valencia»	«Lerida»	«Móstoles»	«San Marcial»	«María Sofía»	«Bailén»	«Tudela»	«Monteleón»	«C. Rodrigo»	«Moncloa»	«Arapiles»	«Tamames»	«Bruch»		«Mayorga»
Capitanes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Primeros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Segundos Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Terceros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Oficiales Radiotelegrafistas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Contra maestres														1	1	2
Bomberos					3	2		2	2	2	2	2		1	1	17
Marineros	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
Mozos																
Camareros Tripulación	1	1	1	1	1	1										6
Jefes de Máquinas																
Primeros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			13
Segundos Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			13
Terceros Oficiales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		14
Mecánico Naval Mayor															1	1
Primer Mecánico Naval														1	1	2
Segundo Mecánico Naval														1	1	2
Caldereteros								1	1			1	1			5
Operarios Mecánicos													1			1
Electricistas																
Engrasadores	3	3	3	3	6	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	43
Limpiadores																
Cocineros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
Ayudante de Cocina	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			13
Marmitones	1	1	1	1	1	1								1		7
Camareros de Oficiales	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1			20
Totales	19	19	19	19	25	21	16	18	18	17	18	18	18	16	15	275

ANEXO NUMERO 4

Conceptos que componen la masa salarial de repercusión directa

- Remuneraciones fijas:
 - Salario base.
 - Antigüedad.
- Remuneraciones eventuales:
 - Plus tonelaje.
 - Plus de guardia.
 - Horas extraordinarias.
 - Trabajos de superior categoría.
 - Trabajos primados.
 - Gratificaciones.
 - Recargo falta tripulantes.
 - Dietas.
- Importes periodificados:
 - Pagas extraordinarias.
- Dotaciones sociales:
 - Viudedad.
 - Orfandad.
 - Ayuda escolar.
 - Seguro de vida.
- Complementos Seguridad Social:
 - Complemento invalidez.
 - Complemento jubilación.
 - Complemento enfermedad/accidentes.

ANEXO NUMERO 5
Normas de jubilación

Primera:

a) Aquellos trabajadores fijos que, vayan a cumplir los sesenta años o los que habiéndolos cumplidos, acrediten veinte años de servicios ininterrumpidos en la Compañía, podrán solicitar a la Dirección de la misma, tres meses antes del cumplimiento de dicha edad, o en un plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, los beneficios otorgados en estas normas, solicitando de forma fehaciente ante el Instituto Social de la Marina, el pase a la situación de jubilación.

b) Los trabajadores fijos y en activo, que hayan cumplido cincuenta y cinco años y lleven prestando servicios ininterrumpidos veinticinco años en la Empresa, podrán solicitar en el plazo de tres meses a partir de la publicación del Convenio, la jubilación en las condiciones establecidas en estas normas, solicitando de forma fehaciente ante el Instituto Social de la Marina, el pase a la situación de jubilado.

Los que cumplieran las condiciones indicadas en el párrafo anterior, después de iniciar su vigencia el Convenio, y durante el mismo, también podrán hacer uso de esta petición de jubilación siempre que lo solicitaran en el plazo máximo de tres meses a contar de la fecha en que cumplieran la edad de cincuenta y cinco años.

c) Aquellos trabajadores en estas situaciones, que no hagan oportunamente esta petición, perderán los derechos a las prestaciones que, para ellos, se establecen en estas normas durante la vigencia del Convenio.

d) A los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en estas normas, les será aceptada automáticamente su petición de jubilación por la Compañía, previos los trámites oportunos ante el Instituto Social de la Marina y una vez sea reconocida la situación por esta Entidad.

Segunda:

Las prestaciones que establece la Compañía con carácter complementario a las del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Marina Mercante —para los que se retiren conforme a estas normas—, son las siguientes:

1) Derecho a percibir una cantidad complementaria a la pensión de jubilación (vejez) que otorgue el Instituto Social de la Marina y que sumadas ambas (pensión y complemento) garanticen al productor jubilado una cantidad bruta anual según se establece en estas normas.

El mencionado complemento bruto se percibirá en catorce mensualidades, haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera pensión oficial de jubilación (vejez).

2) Entrega al jubilado de una cantidad de pago único en el momento de habersele reconocido la jubilación por el Instituto Social de la Marina, según se indica en estas normas.

3) Los jubilados, si no percibieran inmediatamente después de su jubilación, sustituyendo a su retribución, la pensión de retiro, podrán solicitar anticipos a cuenta de la misma.

Tercera:

Los trabajadores que cumpliendo cincuenta y cinco años durante la vigencia del Convenio, acrediten quince años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, podrán solicitar la jubilación de la Compañía, siendo optativo de ésta el aceptarla o no.

En todo caso, la aceptación estaría condicionada a que le fuera reconocido el derecho de jubilación por el Instituto Social de la Marina.

De aceptarse por CEPESA la jubilación, las prestaciones números 1) y 2) del apartado segundo de estas normas, serían concedidas por CEPESA en el mismo porcentaje que otorgase el Instituto Social de la Marina, de la base reguladora, al jubilado.

Cuarta:

La Compañía admitirá solicitudes de jubilación anticipada de aquellos tripulantes que habiendo cumplido cincuenta y cinco años, su precario estado de salud así lo aconseje. Será preceptivo el informe del Servicio Médico de Empresa, y a la vista del mismo, la Compañía resolverá lo que proceda.

Quinta:

El contenido de las presentes normas sólo se aplicará al personal que se jubile a partir del 1 de enero de 1980, fecha de entrada en vigor de las mismas.

Sexta:

Todas las situaciones de jubilación que se contemplan en estas normas, serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos que se establezcan a estos efectos.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de la concesión de complementos, revisiones y/o cantidades de pago único, serán abonadas por las partes de acuerdo con la Ley.

Anexo tabla jubilación

Grupos	Categorías	Cantidad bruta de pago único a la jubilación	Cantidad bruta anual garantizada en 14 mensualidades
1	Mozo. Marmitón. Limpiador.	348.000	488.000
2	Camarero. Marinero.	377.000	511.000
3	Engrasador. Ayudante de Cocina.	406.000	522.000
4	Maestranza.	493.000	580.000
5	Mecánico Naval 2.ª clase. Mecánico Naval 1.ª clase.	580.000	604.000
6	Mecánico Naval Mayor.	638.000	638.000
7	Terceros Oficiales. Segundos Oficiales.	775.000	925.000
8	Primeros Oficiales.	812.000	988.000
9	Jefe de Máquinas.	965.000	1.430.000
10	Capitanes.	988.000	1.450.000

ANEXO NUMERO 6

Normas sobre concurso de ascensos de Maestranza y Subalternos

Con objeto de regular y proveer los ascensos a puestos de categoría superior dentro de los grupos de Maestranza y del de Subalternos al de Maestranza, se establece la siguiente normativa:

1. Ascensos de Subalternos a Maestranza.—Las plazas a considerar son las siguientes:

- Contramaestre.
- Calderetero.
- Cocinero.
- Mecánico.
- Bombero.
- Electricista.

2. Ascensos dentro del grupo de Subalternos.—Las plazas a considerar son las siguientes:

- Ayudante de Cocina.
- Marinero.

3. Condiciones básicas para todo tipo de ascensos.—Los aspirantes a cubrir plaza de categoría superior habrán de responder a las siguientes condiciones básicas:

3.1. Tener adquirida la condición de personal fijo en la Compañía.

3.2. Saber leer y escribir.

3.3. Conocimiento de las cuatro reglas aritméticas elementales.

3.4. Tener acreditado en su expediente personal contrastadas cualidades de profesionalidad, responsabilidad y competencia.

3.5. Probadas dotes de mando para ocupar plazas de Contramaestre, Calderetero, Bombero y Cocinero.

4. Condiciones específicas para los ascensos.—Los aspirantes a cubrir plazas de categoría superior habrán de superar unas pruebas teóricas y prácticas que versarán sobre las específicas materias afines a los puestos a cubrir y que se exponen a continuación:

4.1. Ascenso a Contramaestre:

- Conversión de medidas lineales métricas-inglesas-métricas.
- Cálculo de superficies planas.
- Conocimientos generales sobre pintado de superficies metálicas.
- Preparación y manejo de molinetes y maquinillas de manoobra.
- Guarnido de puntales, guindolas y andamios.
- Confección de gazas en estachas y cables, y corte y costura de lona.
- Capacidad organizativa en la distribución de los trabajos al personal de cubierta.

4.2. Ascenso a Calderetero:

- Conversión de medidas lineales métricas-inglesas-métricas.
- Cálculo de superficies planas y de volúmenes.
- Conocimientos generales sobre pintado de superficies metálicas.
- Encendido y comunicado de calderas.
- Preparado y manejo de carros-grúas, aparejos, etc., para el movimiento y suspensión de grandes pesos y piezas.
- Conocimiento de todo tipo de herramientas de uso en los buques.
- Interpretación de tablas de sondas de tanques de combustible y agua.
- Conocimientos generales sobre los repuestos más usuales del Departamento de Máquinas.
- Capacidad organizativa para la distribución de trabajos al personal de máquinas.

4.3. Ascenso a Bombero:

- Conversión de medidas lineales métricas-inglesas-métricas.
- Cálculo de volúmenes y capacidades de cuerpos geométricos regulares.
- Manejo de tablas de sondas.
- Interpretación de planos de líneas de carga, achique, etc.
- Ajuste de válvulas, colocado de empaquetaduras, etc.
- Interpretación de programas de carga/descarga y limpieza de tanques.
- Conocimientos generales sobre bombas de descarga, soplado y eyectores.

4.4. Ascenso a Cocinero:

- Saber programar un pedido de víveres para un determinado viaje.
- Confeccionar siete menús para siete días de navegación en zona de invierno y otros siete para zona de trópicos.
- Saber inventariar y valorar las existencias de una gamba, agrupando los artículos por géneros afines.
- Conocer las mermas naturales que puedan tener los artículos alimenticios y período de utilización con garantías de salubridad de los perecederos.

4.5. Ascenso a Operario Mecánico:

- Conversión de medidas lineales métricas-inglesas-métricas.
- Conocimientos de herramientas manuales y máquinas-herramienta.
- Ajuste de superficies planas y curvas.
- Tornear para ajuste un casquillo cilíndrico.
- Tornear una rosca interior tipo husillo.
- Soldadura por sistemas autógeno y eléctrico.

4.6. Ascenso a Electricista:

- Interpretación de líneas.
- Conocimiento y manejo de aparatos de medida.
- Conocimiento de unidades básicas eléctricas.
- Bobnar.
- Se valorarán conocimiento de electrónica.
- Conocimiento de motores eléctricos.

4.7. Ascenso a Ayudante de Cocina:

- Saber elaborar el pan del día.
- Conocer calidades y cantidades de los artículos necesarios para la preparación del menú diario.

— Saber seleccionar calidades, cantidades y estado de los artículos que componen la provisión de víveres para un viaje.

4.8. Ascenso a Marinero:

- Sabrá hacer timón.
- Guarnido de guindolas y puntales.
- Abozado de cables y cabos.
- Arriado de botes y izamiento de balsas salvavidas.
- Conocimientos generales sobre la lucha contraincendios y utilización de trajes protectores, máscaras, etc.
- Conocimiento de las luces de situación de los buques e ideas generales sobre luces y balizamiento.

CONVOCATORIA

El concurso para cubrir plazas vacantes se convocará una vez al año. Las vacantes a cubrir se harán públicas para conocimiento general en los buques e Inspecciones de Tenerife y Algeciras.

Las solicitudes se cursarán a la División Transportes, en un plazo no superior a sesenta días a partir de la fecha de convocatoria.

A los treinta días de cerrar la admisión de solicitudes, comenzarán las pruebas teóricas y prácticas, que se llevarán a cabo a bordo de los buques y que tendrán la duración suficiente para poder acceder todos los solicitantes. El periodo máximo que estará abierta la realización de las pruebas será de dos meses.

Forma de realización de las pruebas:

Las pruebas teóricas a realizar serán remitidas por el Tribunal a los diferentes barcos en sobre cerrado y en número suficiente como para poder realizar pruebas en distintas fechas. Una vez realizadas las pruebas, se devolverán en sobre cerrado al Tribunal, a fin de que por parte de éste se lleve a cabo la evaluación correspondiente.

Las pruebas prácticas, que se realizarán también a bordo de los buques y que habrán sido remitidas conjuntamente con las teóricas por el Tribunal, se llevarán a cabo en presencia de un Tribunal Delegado que estará formado para los puestos de Cubierta (Contra maestre y Marinero) por el Capitán, Primer Oficial de Cubierta y Contra maestre.

Para los puestos de Calderero, Operario Mecánico y Electricista, por el Jefe de Máquinas, Primer Oficial de Máquinas, Calderero, Operario Mecánico o Electricista (si los hubiere), según se trate del puesto a cubrir. Para la plaza de Bombero: Capitán, Primer Oficial de Máquinas y Bombero. Para la de Cocinero y Ayudante Cocina: Capitán, Jefe de Máquinas y Cocinero.

En todos los casos, el Delegado del buque formará parte del Tribunal Delegado como observador. Los candidatos, en ningún caso, podrán ser miembros del Tribunal Delegado.

El Tribunal Delegado calificará las pruebas prácticas de acuerdo con el baremo que se haya establecido. Estas calificaciones serán enviadas en sobre cerrado, junto con las pruebas teóricas, al Tribunal.

Tribunal:

Estará compuesto por:

- Un Presidente (Jefe de Flota o persona delegada por éste).
- Un Secretario, nombrado por el Presidente, sin derecho a voto.
- Un Vocal, Inspector de Cubierta o Máquina, designado por el Presidente.
- Dos Vocales, designados por el Comité de Trabajadores.

El Tribunal se reunirá un vez cerrado el plazo de solicitudes y preparará las pruebas que se han de remitir a los buques. Se reunirán nuevamente dentro de los quince días siguientes a la recepción de todas las pruebas, para la calificación y ascensos.

Los ascensos tendrán efectividad a partir del día 1 del siguiente mes de la calificación.

Baremo y cuadro de puntuación:

La calificación de los concursantes se realizará de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Antigüedad: Un punto por año o fracción como fijo en plantilla, hasta un máximo de 10 puntos.
- b) Prueba teórica: de 0 a 25 puntos.
- c) Prueba práctica: de 0 a 40 puntos.
- d) Interinajes: de 0 a 15 puntos.
- e) Historial profesional (valorado por el Tribunal): De 0 a 5 puntos.
- f) Cursillos: De 0 a 5 puntos.

Para poder ser declarados aptos, los concursantes deberán obtener más de un 50 por 100 de la puntuación total, siempre y cuando en la prueba práctica se haya obtenido un mínimo de 25 puntos. Las vacantes serán cubiertas por los concursantes que hayan obtenido mayor puntuación dentro de los declarados aptos.

En caso de igual puntuación entre varios candidatos, será ascendido por el siguiente orden:

- 1) El tripulante con mayor tiempo de interinaje en el puesto a cubrir, y
- 2) El de mayor antigüedad en la Empresa.

ANEXO NUMERO 7

Selección de personal procedente de flota

CEPSA dará preferencia absoluta frente al personal ajeno a la Compañía a los tripulantes fijos que quieran optar a puestos vacantes o de nueva creación en cualquiera de sus Centros de trabajo.

Con anterioridad a iniciar un proceso de selección para cubrir plazas con personal fijo ajeno a la Compañía, las Jefaturas de Personal de los Centros de trabajo informarán de esta circunstancia a la División de Personal, quien a través de la Jefatura de Relaciones Laborales-Central, ofrecerá estos puestos vacantes al personal de flota, indicando:

- Nombre del puesto a cubrir.
- Categoría.
- Régimen de trabajo.
- Emolumentos establecidos.
- Conocimientos requeridos.

El personal de flota que acredite tener las condiciones exigidas para el puesto a cubrir, dispondrá de un plazo de quince días para optar a estas plazas, desde el momento en que fue comunicada la existencia de la vacante en el tablón de anuncios del buque.

Con posterioridad se informará de las fechas en que se celebrarán los exámenes, y los gastos que origine el desplazamiento hasta el lugar donde se celebren los mismos serán por cuenta del aspirante, y las horas de trabajo perdidas por este hecho, serán consideradas como licencia retribuida.

ANEXO NUMERO 8

Norma de viajes

Personal de flota:

— El contenido de esta norma establece las condiciones y procedimientos a seguir para cuando por necesidades del servicio se realicen viajes por cuenta de la Compañía.

— Es de aplicación a todo el personal de la Compañía incluido en el ámbito personal de este Convenio.

- El sistema general será de dietas.
- Las personas capacitadas para autorizar viajes son:

- Departamento de Personal Flota-Madrid.
- Inspecciones Algeciras y Tenerife.
- Capitanes a bordo de los buques.

— Los medios de locomoción que podrán utilizarse en los viajes que se efectúen por cuenta de la Compañía son los siguientes:

- a) Viaje en avión.—Se utilizará el billete de clase turista.
- b) Viajes en tren.—Cuando se efectúe de noche, se abonará complemento de litera.

— Los gastos de locomoción por cuenta de la Compañía comprenden:

— Transporte desde el domicilio del tripulante u hotel al aeropuerto, estación, y viceversa, y desde el buque al aeropuerto o estación, y viceversa.

Se utilizarán transportes públicos de línea regular, y de no existir éstos, taxi.

— En los casos de embarques, el tripulante recibirá el billete a través del Departamento de Personal de Flota, así como instrucciones de carácter general.

— En los desembarcos, el personal recibirá a través del Capitán los billetes de locomoción.

Como norma general, tanto en la situación de embarque como de desembarque, la reserva y liquidación de hoteles lo hará personalmente el tripulante, salvo que el tripulante solicite que se le haga la correspondiente reserva.

— La Empresa facilitará anticipo para billetes y alojamiento a cuenta de las dietas.

— El personal en comisión de servicio, estará a las instrucciones que reciba.

— Finalizado el viaje, el interesado deberá formalizar la liquidación del mismo dentro de los siete días siguientes.

La liquidación en los casos de personal desembarcado, se remitirá al Departamento de Personal Flota y para el personal que haya embarcado, la tramitará a través del Capitán.

— En los viajes de comisión de servicio, se estará a lo que en cada caso se acuerde.

La percepción de dietas se regulará por el sistema siguiente: Se establece como dieta única de 3.000 pesetas por día para sufragar por parte del tripulante el pago de su alojamiento y manutención.

En los casos en que el tripulante pernocte en su domicilio o buque, la dieta será de 1.500 pesetas.

Independientemente de las dietas, el tripulante percibirá una cantidad de 300 pesetas por día de estancia para gastos de locomoción en ciudad.

En cualquier caso, los tripulantes que embarquen o desembarquen en el puerto de la localidad de su domicilio, no tendrán derecho al cobro de dietas.

Los viajes en el extranjero se liquidarán con gastos pagados. Además se entregará al tripulante una cantidad equivalente a 7 dólares por día para gastos de bolsillo. Como anticipo a cuenta de estos gastos se entregará 50 dólares o el equivalente.

ANEXO NUMERO 9

Embarque de familiar acompañante

La Compañía autorizará el embarque de familiares acompañantes de los tripulantes, cualquiera que sea su grado, y en la forma que se puntualiza a continuación:

1. Familiar acompañante.—Se entenderá como tales la esposa e hijos de los tripulantes que tengan la condición de carácter fijo en la Empresa.

2. Solicitud de embarque.—Los tripulantes deberán cursar las solicitudes de embarque para sus familiares en la forma que se señala en los apartados 4 y 5 de la presente.

2.1. Condiciones básicas:

Que ninguna señora se encuentre en estado de gestación y que su salud sea de todo punto satisfactoria.

Que el estado de salud de los hijos sea de todo punto satisfactoria.

Que los familiares acompañantes dispongan de su documentación en debida regla y el correspondiente pasaporte, así como los documentos que puedan ser exigidos por las autoridades de puerto y sanitarias.

3. Pólizas de seguros.—Los familiares acompañantes habrán de suscribir previamente las correspondientes pólizas de seguros que cubran todo tipo de riesgos como: muerte, invalidez y accidente de cualquier clase que pudieran sufrir a bordo y antes o después en el periodo que íntimamente se considera relacionado con dicho embarque.

4. Solicitud de embarque.—La hará el tripulante por escrito, en duplicado, dirigido a la Compañía y se la entregará al Capitán del buque en donde se encuentre embarcado.

A dicho escrito se acompañará la carta de exoneración de responsabilidad por parte de la Compañía que se cita en el apartado siguiente.

5. Exoneración de responsabilidad.—Los familiares acompañantes dirigirán un escrito, en duplicado, a la Compañía exonerando a la misma de toda responsabilidad que pueda relacionarse con sus respectivos embarques. Dichos escritos serán firmados también por el titular y entregados al Capitán.

6. Viajes y periodo de permanencia.—Teniendo en cuenta los distintos tipos de navegación que efectúan los buques de la Compañía, la permanencia a bordo de los acompañantes irá en consonancia con las siguientes rutas:

- Tenerife/Algeciras-Golfo Pérsico-Algeciras/Tenerife.
- Tenerife/Algeciras-USA-Mar Caribe-Tenerife/Algeciras.
- Tenerife/Algeciras-Mar Caribe-Tenerife/Algeciras.
- Otras navegaciones-Máxima estancia a bordo, dos meses por campaña.

7. Limitaciones.—La Compañía, y por delegación el Capitán, admitirá las correspondientes solicitudes hasta los límites que constituyen el uso y costumbre dentro de la misma y sin que en ningún caso pueda sobrepasarse el marco de las normas de SEVIMAR.

(En todo momento se dará prioridad a los embarques de Garantías, Técnicos, Expertos, etc., que por necesidades de la Empresa, tengan que efectuar viaje.)

El Capitán, según las circunstancias, y sin sobrepasar los límites antes aludidos, establecerá un turno de embarque en el que se dará preferencia dentro de cada año al tripulante que nunca haya sido acompañado en el mismo periodo.

8. Convivencia a bordo.—Los acompañantes ocuparán el camarote de su familiar siempre que el mismo sea de tipo individual.

Si no se diera tal circunstancia y la habilitación del buque lo permitiera, el Capitán dispondrá el acondicionamiento de otro camarote que esté situado en la misma zona en que se encuentre el del titular.

Si el camarote del titular careciera de baño anexo, previa autorización del Capitán, y disponibilidades, podrá efectuarse el correspondiente cambio.

Se excluye de tal posible utilización, el camarote del Armador.

Los acompañantes harán sus comidas en el mismo comedor que el de su familiar.

Ningún acompañante podrá ordenar petición alguna a los servicios del Departamento de Fonda.

Los Camareros quedarán exentos del cuidado de los camarotes ocupados por esposas e hijas de los tripulantes.

9. Disciplina a bordo.—Los acompañantes quedarán sujetos a las normas de disciplina y costumbres de a bordo.

10. Seguridad a bordo.—Durante el primer día de embarque, los familiares acompañantes recibirán directamente del Capitán, o por conducto del Primer Oficial de Cubierta, unas instrucciones escritas indicando el puesto o sitio a que deben acudir en caso de cualquier emergencia, y pondrá a disposición de cada uno de los mismos, un chaleco salvavidas.

El tripulante tendrá la obligación de instruir a sus familiares acompañantes sobre las órdenes que en materia de emergencia pueda dar el Capitán.

11. Resolución de solicitudes de embarque.—Será el Capitán quien autorice los embarques y, tan pronto como conceda los mismos, informará telegráficamente a la División Transportes. Simultáneamente, enviará a la misma los originales de la documentación que se cita en los apartados 2, 3, 4 y 5.

La documentación que se cita en el párrafo tercero del apartado 2.1 será controlada por el Capitán, que observará también si los pasaportes se encuentran en regla. En caso de que tal tipo de documentos no estén en perfecto orden será causa de que el Capitán no permita el embarque y ante casos de esta naturaleza tanto el Capitán como la Compañía declinarán cualquier tipo de responsabilidad.

12. Régimen económico.—Los gastos de manutención a bordo correspondientes a los familiares acompañantes, serán sufragados por la Compañía.

ANEXO NUMERO 10

Ropa de trabajo

Para su uso durante el servicio, la Compañía suministrará a su personal de mar fijo en plantilla y al interino, y en forma proporcional, las prendas consideradas comúnmente como ropa de trabajo en las siguientes cuantías y forma:

1. Oficialidad.—Se entregará a cada Oficial:

Tres camisas color beig y dos pantalones, color beig, anualmente.

Un chaquetón cada tres años.

2. Resto tripulación.—Se entregará a cada uno:

Cuatro camisetas de color blanco y dos pantalones, color azul oscuro, anualmente.

Un chaquetón cada dos años al personal del Departamento de Cubierta, y cada tres al restante.

Dos jerseys, color azul marino, anualmente.

3. Complemento para personal del Departamento de Fonda.—Además de lo indicado en el párrafo 2, se entregará a los interesados:

3.1. Camareros:

Dos chaquetas blancas.

Dos camisas blancas de manga corta.

Dos pantalones negros.

3.1.1. Camareros tripulación:

Dos camisas blancas de manga corta.

Dos pantalones negros.

3.2. Personal de Cocina:

Cuatro camisas blancas de manga corta.

Dos gorros de cocina (se excluye el Marmitón).

4. Monos.—Se adoptó el color azul para esta clase de prendas y su entrega será como sigue:

Dos, Oficiales y tripulantes del Departamento de Cubierta.

Tres, Oficiales y tripulantes del Departamento de Máquinas.

Uno, Personal de Fonda.

Para el caso de trabajos sucios en tanques, cárteres, sentinas, etc., se dispondrá a bordo de prendas de tal clase para ser suministradas a los tripulantes que materialicen los mismos.

5. Botas.—Se suministrará anualmente a cada miembro de la tripulación:

Un par de botas de seguridad para el trabajo.

6. Varios.—En los buques se dispondrá de suficiente cantidad de guantes de trabajo de todo tipo, y cascos protectores de cabeza.

7. Reparto de prendas.—Una vez dichas prendas a bordo, o en nuestros almacenes de Algeciras y Tenerife, se procederá al reparto de las mismas.

Asimismo, se destinará a cada buque una cantidad suficiente de tal clase de prendas para atender cambios por razón de medidas y para suministrar a aquellos tripulantes que carezcan de las mismas. Tal clase de prendas se entregarán a los dos meses de la firma del presente Convenio.

8. Tallas de confección.—Por razón de medidas normalizadas en la industria textil, la Compañía tuvo que sujetarse a las gamas comerciales existentes para camisas y pantalones que varían, respectivamente, como sigue:

Para camisas: Del número 37 al 46 (10 tallas).

Para pantalones: Del número 40 al 60 (11 tallas).

9. Control de entregas.—Se proveerá a cada tripulante de una tarjeta nominal de control en donde se registrarán las entregas que al mismo se le hagan.

Se trata de tres tipos de tarjetas destinadas a:

Oficialidad.

Titulados, Maestranza y Subalternos.

Complemento Personal Flota.

ANEXO NUMERO 11

Normas para la percepción del complemento de enfermedad

Se establecen las siguientes normas para la percepción del complemento de enfermedad:

a) Se solicitará no antes de los quince días de la fecha de permanecer en la situación de baja.
La solicitud se formalizará por escrito, en el que se harán constar los siguientes datos:

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Categoría profesional.
- 3.º Motivo de la baja.
- 4.º Fecha de la baja y duración prevista (si la conoce).
- 5.º Situación de procedencia (embarque, vacaciones, etc.).

b) Los tripulantes con residencia en Tenerife o Algeciras deberán adjuntar a dicha solicitud un informe del Servicio Médico de Empresa.

c) Este complemento se abonará a partir del día diecinueve inclusive de la fecha de la baja.

d) El importe de este complemento garantizará unas percepciones iguales al 100 por 100 de la suma del salario base más la antigüedad, tomando estos conceptos como cantidades brutas.

La Dirección se reserva al derecho de exigir un informe médico de cualquier facultativo que por la misma sea nombrado.

La Dirección, a la vista de la solicitud o circunstancias que concurren y/o informe médico, concederá o no la citada prestación, comunicando la decisión al Comité de Trabajadores así como al propio interesado.

Este complemento entrará en vigor a partir del 1 de mayo de 1980.

ANEXO NUMERO 12

Instrucciones sobre concesión de préstamos reglamentarios

Se entiende por préstamos reglamentarios la cantidad que la Empresa concede a los tripulantes distintas a los anticipos, a los préstamos extraordinarios (Comisión de Préstamos) y a los préstamos con aval de la Compañía. Estos préstamos son para atender necesidades urgentes.

1. Condiciones para su concesión:

1.1. Antigüedad.—Se precisa una antigüedad de dos años como mínimo.

1.2. Saldo deudor.—Es condición indispensable que el tripulante no tenga saldo deudor con la Compañía, procedente de un préstamo reglamentario anterior no amortizado.

1.3. Amortización.—El plazo máximo de amortización será de un año.

Serán considerados inhábiles para reintegro los meses en que el tripulante se encuentre en situación de I. L. T.

Las cantidades se amortizarán mensualmente dividiendo el importe del préstamo por doce, sin que cobren intereses.

1.4. Se establece un fondo de 6.000.000 de pesetas para atender estos préstamos.

2. Cuantía.—Los préstamos se concederán en la cuantía máxima siguiente:

- Capitanes y Jefes: 85.000 pesetas.
- Primeros Oficiales: 80.000 pesetas.
- Segundos y Terceros Oficiales: 75.000 pesetas.
- Titulados: 70.000 pesetas.
- Maestranza: 65.000 pesetas.
- Subalternos: 60.000 pesetas.

3. Forma de solicitud:

3.1. El préstamo debe solicitarse, si se está embarcado, por medio del impreso oficial y a través del Capitán del buque en donde se encuentre enrolado.

3.2. En el caso de que el solicitante se encontrara desembarcado en Tenerife o Algeciras, formulará la petición en el impreso oficial, que se facilitará en la Inspección.

3.3. Si el solicitante estuviera desembarcado en la Península, solicitará del Departamento Flota Madrid, en una carta, dicho préstamo, indicando cantidad, motivo y forma de amortizarlo.

ANEXO NUMERO 13

Situaciones de invalidez

1. Objeto de la norma.—Esta norma afectará a todos los trabajadores hijos de CEPESA sujetos a este Convenio que, en 1 de enero de 1980, tengan declarada la situación de invalidez provisional o hayan presentado expediente de invalidez permanente en sus diferentes grados de calificación, así como a los que la adquieran durante la vigencia del presente Convenio.

2. Regulación de las prestaciones.—Las prestaciones que establece la Compañía para el personal que se menciona en el punto anterior, con carácter complementario a las del Régimen de la Seguridad Social, son las siguientes:

2.1. Personal en situación de invalidez provisional (hasta seis años, en los que están incluidos los dieciocho meses de I. L. T.).—Declarada en firme la situación de invalidez provisional del trabajador por agotamiento o no de los plazos de I. L. T. y fijada la nueva prestación económica (subsidio) por la Seguridad Social, percibirá de la Compañía una cantidad bruta complementaria a aquélla de forma que, sumadas ambas (prestación y complemento), garanticen al trabajador el 100 por 100 del salario base y antigüedad correspondiente a su categoría y complementos de periodicidad superior al mes, debidamente revisados, en su caso.

El mencionado complemento se percibirá en 14 veces (doce mensualidades, julio y diciembre), haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria desde el cobro de la primera prestación económica (subsidio) de la Seguridad Social.

2.2. Personal en invalidez provisional, agotadas o no las prestaciones de I. L. T., que tengan presentado expediente de calificación definitiva y esté pendiente de resolución por la Comisión Técnica Calificadora.

2.2.1. Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual.—El personal en esta situación percibirá un complemento bruto que, sumado a la prestación económica fijada por la Seguridad Social, garantice al trabajador el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría, por los conceptos fijados en el apartado 2.1 anterior a estas normas, debidamente revisados, en su caso.

En cuanto a la percepción del complemento bruto, se llevará a cabo en la forma que se fija en el apartado 2.1 ya mencionado. Calificada definitivamente la incapacidad, dejará de percibir dicho complemento.

2.2.2. Incapacidad permanente total para su profesión habitual.—El personal en esta situación percibirá un complemento bruto en las mismas condiciones fijadas en 2.1.

Obtenida la calificación definitiva, se extinguirá su relación laboral con CEPESA, y la Compañía, sobre su pensión, le concederá:

— Un complemento bruto que, sumado a la pensión que le fije la Seguridad Social, le garantice unos ingresos brutos iguales al 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría en ese momento por los conceptos de sueldo base, antigüedad y complementos de periodicidad superior al mes.

— Entrega de una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la norma de jubilación de la Compañía para el personal de su categoría.

Caso de reconocérsele una incapacidad superior a la propuesta, las cantidades a entregar como complemento serán regularizadas con cargo a la cantidad de pago único indicada anteriormente.

2.2.3. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.—Al personal en esta situación se le dará el mismo tratamiento que al señalado en el apartado 2.2.2.

Caso de que se le reconociera una incapacidad inferior a la propuesta, y se entablara recurso, se le aplicará la normativa del punto 2.2.2 y el complemento percibido se regularizará con cargo al capital, caso de ganar el recurso.

2.2.4. Gran invalidez.—Al personal en esta situación se le dará el mismo tratamiento que al señalado en 2.2.3.

2.2.5. Personal menor de cincuenta y cinco años que, encontrándose en activo, se entendiera se encuentra incapacitado con carácter permanente total para su trabajo habitual, como consecuencia de enfermedad o accidente laboral o no laboral.

El personal que obtuviera la correspondiente declaración de dicha incapacidad por parte de la Comisión Técnica Calificadora competente, caso de concederse, y al extinguirse su relación laboral, daría lugar a que sobre su pensión, la Compañía le concediera un complemento bruto, que sumado a dicha pensión, le garantice el 100 por 100 del salario correspondiente a su categoría, por los conceptos de sueldo base, antigüedad y complementos de periodicidad superior al mes.

El mencionado complemento bruto se percibirá en 14 veces (doce mensualidades, julio y diciembre) haciéndose efectiva la primera cantidad complementaria al percibirse la pensión fijada por la Seguridad Social.

Se le hará entrega de una cantidad de pago único en igual cuantía a la fijada en la norma de jubilación de la Compañía a personal de su misma categoría.

3. Garantía mínima.—Al personal que, con anterioridad al 1 de enero de 1980, se encontrara en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez se le garantiza una percepción bruta anual de 280.640 pesetas (entre pensión de la Seguridad Social y complemento de la Compañía) durante el año 1980.

La garantía de 280.640 pesetas se revisará con efectos de 1 de julio de 1980 con el 10 por 100 de aumento, quedando establecida en 319.704 pesetas brutas anuales.

4. Ayudas varias.—El personal que se encuentre en situación de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez percibirá para sus hijos las ayudas siguientes:

4.1. Con la debida asimilación a la regulación actualmente existente en el Seguro de Orfandad, se les reconoce, con efectos de 1 de enero de 1980, el derecho a percibir mensualmente la cantidad de 10.000 pesetas brutas.

4.2. A los hijos en edad escolar se les garantiza la percepción del coste de la enseñanza que venían recibiendo, en el Centro escolar al que asistan y el coste de comedor, caso de

que utilicen el mismo en dicho Centro escolar, previa justificación de todo ello.

5. Otras consideraciones.—Todas las situaciones de invalidez que se contemplan en estas normas serán documentadas de forma fehaciente y en los modelos de contratos que a tal fin se establezcan.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de complementos o cantidades de pago único serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

ANEXO NUMERO 14

Trabajos extraordinarios primados

Trabajos extraordinarios.—Se considerarán como tales aquellos que no corresponden a los que de modo tradicional se entienden como de conservación y mantenimiento, y que se precisan efectuar por exigirlo la propia explotación del buque o necesidades extraordinarias que puedan presentarse.

Tal clase de trabajo serán primados económicamente y cabe clasificarlos y distinguir la cuantía de las primas como se indica a continuación.

1. Trabajos tipo «A» sucios y penosos:

1.1. Limpieza extraordinaria de tanques de carga previa a la entrada del buque en reparación general, incluyendo tanques de lastres, «coferdams», cuartos de bombas, dobles fondos y piques.

1.2. Limpieza parcial durante las navegaciones o en puertos, de algunos de los espacios recogidos en el apartado anterior.

1.3. Limpieza de tanques de combustibles, aceites, cárteres de motores principales, sentinas y trabajos en el interior de calderas.

1.4. Limpieza en el interior de galerías de barrio, condensadores, en buques de vapor, rotativas y picado en el interior de evaporadores en los buques de vapor.

1.5. Cambio de culatas, pistones, camisas en la mar y trabajos de reparación cuando la temperatura en el lugar de trabajo de la cámara de máquinas exceda de 43° C. Trabajos en tuberías y válvulas en la cámara de calderas en los buques de turbinas.

1.6. Cementado y encalichado de tanques de agua dulce, cementado y encalichado de cajas de cadenas y limpieza de las mismas.

2. Trabajos tipo «B» penosos:

2.1. Reparación de serpentines en tanques de carga, reparación de líneas de carga, lastre, secado, válvulas afines, chupones y transmisiones de válvulas, siempre que estos trabajos sean efectuados dentro del tanque.

Los trabajos realizados en las bombas de carga y secado serán considerados como trabajos habituales del Bombero.

2.2. Limpieza de tanques de compensación y observación.

2.3. Colocación de ánodos en tanques de carga y lastre.

3. Trabajos de limpieza en tanques que transportan productos químicos.

3.1. Limpieza y secado de tanques.

4. Cine a bordo.

4.1. Proyección de películas cinematográficas fuera de las horas de jornada.

5. Recargo de trabajo para el personal de Fonda.

5.1. Recargo de trabajo para el personal de Fonda por embarque de collas, garantías y técnicos ajenos a la Compañía.

6. Tipos de primas.—Los trabajos antes citados serán primados en metálico con las siguientes cantidades brutas:

6.1. Trabajos tipo «A» (punto 1.1).—Buques «Gerona», «Lérida», «Valencia» y «Móstoles»: Pesetas 660.000.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de diez días en los buques «Lérida», «Valencia» y «Gerona» y doce días en el buque «Móstoles», se incrementará la prima anterior en 116.000 pesetas.

Buque «San Marcial»: Pesetas 440.000.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de diez días, se incrementará la prima anterior en 50.000 pesetas.

Buque «Bailén»: Pesetas 231.000.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de siete días se incrementará la prima anterior en 30.000 pesetas.

Buque «María Sofía»: Pesetas 180.000.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de cuatro días se incrementará la prima anterior en 30.000 pesetas.

Buque «Tudela»: Pesetas 154.000.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de tres días se incrementará la prima anterior en 30.000 pesetas.

Buques «Monteleón» y «Ciudad Rodrigo»: Pesetas 198.000.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de seis días, se incrementará la prima anterior en 30.000 pesetas.

Buques «Arapiles» y «Moncloa»: Pesetas 115.500.

Por cada día que se acorten los trabajos por debajo de tres días, se incrementará la prima en 30.000 pesetas.

Buques «Tamames», «Bruch» y «Mayorga»: Pesetas 66.000.

6.2. Trabajos tipo «A» (punto 1.2).—Se concederá una prima cuya cuantía corresponderá proporcionalmente al volumen de los espacios tratados, tomando como base la cantidad fijada para la limpieza total; a estos efectos se considerará tan- que completo cualquier limpieza parcial efectuada en ese tan- que.

6.3. Trabajos tipo «A» (punto 1.3).—Se concederá una prima global equivalente al producto de:

A) 500 pesetas por el número de horas empleadas por cada tripulante que ha intervenido en la operación en tanques laterales de combustible, aceites y sentinas.

B) 580 pesetas por el número de horas empleadas por cada tripulante que haya intervenido en la operación de cárteres de motor principal, interior de calderas y tanques de doble fondo de cámara de máquinas.

6.4. Trabajos tipo «A» (punto 1.4).—Se concederán las siguientes primas a repartir entre las personas que intervengan en la operación:

Galerías de barrido: 23.200 pesetas.

Condensadores: 16.240 pesetas.

Picado evaporadores: 4.060 pesetas.

Rotativas: 4.060 pesetas.

6.5. Trabajos tipo «A» (punto 1.5).—Se concederá una prima equivalente al producto de 580 pesetas por el número de horas empleadas por cada tripulante que haya intervenido en la obra.

6.6. Trabajos tipo «A» (punto 1.6).—Se concederá una prima equivalente al producto de 580 pesetas por el número de horas empleadas por cada tripulante que haya intervenido en la obra.

6.7. Trabajos tipo «B» (punto 2.1).—Se concederá una prima equivalente al producto de 408 pesetas por el número de horas empleadas por cada tripulante que haya intervenido en la obra en tanques de lastre, y 580 pesetas para tanques de carga y cámaras de bombas.

6.8. Trabajos tipo «B» (punto 2.2).—Se concederá una prima equivalente al producto de 350 pesetas por el número de horas empleadas por cada tripulante que haya intervenido en la obra.

6.9. Trabajos tipo «B» (punto 2.3).—Se concederá una prima de 1.044 pesetas por ánodo colocado o renovado.

6.10. Trabajos punto 3.1.—Se concederá un premio de 753 pesetas a cada tripulante que tome parte en cada secado manual de los tanques de carga de los buques de 3.340 toneladas, y 986 pesetas en los de 6.000 toneladas. Entiéndase por cada limpieza, sin tener en cuenta el número de tanques.

6.11. Trabajos punto 4.1.—Se concederá una gratificación de 2.900 pesetas mensuales al tripulante que considerado por el Capitán como el más idóneo, se ocupe de la conservación y proyección de películas cinematográficas.

6.12. Trabajos punto 5.1.—Cuando el personal ajeno al buque exceda del 10 por 100 de la tripulación, según cuadro indicador, se concederá para repartir entre el personal de Fonda implicado, una prima de 350 pesetas día por el número de hombres en exceso total.

No entran en este capítulo los familiares acompañantes.

6.13. Las primas a que se refieren los apartados 1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 1.6, 2.2, 2.3, 3.1 y 4.1 incluyen el importe de las horas extraordinarias que hubieran de realizarse para su ejecución.

7. Información para los tripulantes que materialicen los trabajos antes citados.—El Capitán, y cuando corresponda el Jefe de Máquinas, informará a los tripulantes sobre las cantidades que podrán percibir en base a los trabajos que se van a ejecutar.

8. Informe de los trabajos.—Para los trabajos recogidos en los apartados 1.1 y 1.2 el Capitán elevará a la Dirección de Transportes un informe que recogerá de modo conciso la siguiente información:

— Definición de trabajos realizados.

— Tiempo de los mismos.

— Horario diario observado.

— Relación nominal de tripulantes y horas trabajadas por cada uno de ellos.

— Información sobre el peso de los residuos extraídos.

Respecto a los demás trabajos, informará a la División de Transportes sobre la naturaleza de los mismos, los nombres de los tripulantes que intervinieron, tiempo.

9. Pago de los trabajos.—Al finalizar los trabajos, el Capitán entregará a los tripulantes que los hayan efectuado, a la llegada a puerto español, la totalidad de la cantidad acordada, previa retención del impuesto correspondiente.

La forma de reparto queda establecida por las propias tripulaciones. De no existir acuerdo, el reparto se hará en base a las horas trabajadas por cada uno.

10. Condiciones generales.

10.1. Esta norma se ha hecho en atención a la sociedad o penosidad del trabajo. Las partes, conscientes de la dificultad de una norma que recoja exhaustivamente la descripción de los mismos, acuerdan que previa la realización de cualquier trabajo que se pueda asimilar a éstos, o incluso los que en la norma se recogen, y los que no estén claramente recogidos, se establezca un diálogo entre el Jefe de Departamento y el personal implicado en la realización del trabajo, a fin de llegar a un acuerdo en su calificación. En caso de que no se llegara a un

acuerdo, se examinará el asunto en la primera reunión ordinaria entre el Comité de Empresa y la Dirección.

10.2. Los tiempos a emplear en los trabajos, que sean primados por hora se establecerán previo acuerdo, antes de la realización de los mismos.

10.3. En cualquier caso el trabajo deberá efectuarse sin perjuicio de su posterior calificación.

22879 *RESOLUCION de 7 de octubre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para el personal laboral al servicio del Instituto Nacional de Asistencia Social.*

Vistos, de una parte, el escrito que con fecha 14 de agosto de 1980, presenta en este Centro directivo la Comisión Negociadora designada por el Comité Estatal del Instituto Nacional de Asistencia Social (INAS) para unificar el régimen jurídico colectivo de trabajadores que prestan sus servicios en el citado Organismo, en solicitud, al amparo de lo establecido en el artículo 92, apartado 2, del vigente Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, de la extensión del régimen jurídico colectivo de los Centros integrados en el INAS al resto de los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo; y, de otra, la solicitud de Conflicto Colectivo presentada en este Departamento el día 4 de octubre de 1980, por la referida Comisión Negociadora, y

Resultando que, como consecuencia de la primera de las solicitudes reseñadas, se procedió por esta Dirección General de Trabajo a recabar sendos informes de la Dirección General de INAS y de la Subdirección General de Retribuciones de Personal Laboral del Ministerio de Hacienda, las cuales se emitieron respectivamente con fechas 3 de septiembre y 1 de octubre de 1980 en sentido afirmativo a la pretensión deducida, si bien por Hacienda en su informe se establece la necesidad esencial de que el crecimiento salarial, derivado de la implantación de la ya citada extensión habrá de ser distribuida temporalmente de tal forma que los incrementos salariales, en cómputo anual, no superen el límite del 12,5 por 100 durante el presente ejercicio económico;

Resultando que, reunida, con fecha 1 de octubre de 1980, la Comisión Paritaria en representación de los trabajadores y la Dirección del INAS, que fue constituida previamente en debida y legal forma, llega a un acuerdo de principio, si bien con algunas divergencias de matiz que impiden llegar a un acuerdo definitivo sobre una estructura salarial esencial para todos los trabajadores del INAS;

Resultando que, ante esta circunstancia se produce la solicitud de Conflicto Colectivo formulada por la representación de los trabajadores, a no ser posible un acuerdo integral y definitivo en el seno de la ya citada Comisión Paritaria, que obliga a esta Dirección General a citar a las partes de comparecencia para intentar una avenencia, cuyo acto tuvo lugar el día 7 de octubre de 1980, en locales de esta Dirección General, poniéndose de manifiesto las divergencias surgidas entre las partes en cuanto al criterio de interpretación de los conceptos que integran la masa salarial bruta, así como en relación con las condiciones de homogeneidad en que han de entenderse tales conceptos, terminando sin avenencia el acto, y alcanzándose acuerdo de principio sobre los aspectos básicos de la regulación de las condiciones de trabajo, si bien no se llega a un desarrollo sistemático de tales acuerdos;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer del presente expediente en base a la competencia atribuida por el artículo 59, a), del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, competencia que incluye en aplicación del artículo 25, b), del mismo texto legal el dictar Laudo resolviendo el conflicto, cuando como en el caso que nos ocupa las discrepancias entre las partes derivan de un propósito no alcanzado de modificar las condiciones de trabajo;

Considerando que, según se expresa en el tercer resultando de esta Resolución, la situación conflictiva derivada de las negociaciones para fijar el régimen jurídico aplicable a los trabajadores al servicio del INAS se mantiene una vez celebradas las correspondientes reuniones de avenencia, si bien en el desarrollo de las mismas se llegaron a determinados acuerdos parciales en materias concretas, y a la fijación de las líneas básicas de regulación de las condiciones de trabajo, acuerdos y criterios éstos que deben ser tomados en consideración en el momento de dictarse la resolución que corresponda, completándose y desarrollándose adecuadamente;

Considerando que, según se constata de la información obrante en el expediente entre el conjunto del personal laboral al servicio del INAS, y como consecuencia de haberse integrado en dicho Organismo colectivos de diversas procedencias, no existe un régimen jurídico y económico uniforme, con las lógicas tensiones y disfunciones que ello origina, y más si se piensa que nos hallamos ante un ente público; que a este respecto es inexcusable tener presente el derecho laboral a la no discriminación en las condiciones de trabajo que se contienen en los artículos 4, 2, c) y 17 de la Ley de 10 de marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado en el referente a remuneraciones en el artículo 28 del mismo texto legal;

Considerando que coherentemente con la declaración del derecho a la no discriminación a que se alude en el anterior considerando, el propio Estatuto de los Trabajadores faculta, en su artículo 99.2, al Ministerio de Trabajo para equiparar las condiciones de trabajo por el procedimiento que el propio artículo establece, procedimiento éste que si bien fue el incoado inicialmente por los promotores del Conflicto Colectivo que se ventila, por el desarrollo posterior de los acontecimientos hay que entender sustituido por el presente trámite de Conflicto Colectivo, si bien en todo caso el objetivo final de unificar las relaciones laborales de todo el personal laboral al servicio del INAS, es común a ambos, razón por la cual procede que por esta Dirección General de Trabajo se dicte Laudo que regule las condiciones de trabajo en el citado Organismo, partiendo de la unificación y homogeneización de tales condiciones para todo el personal laboral, y sin que de su puesta en práctica puedan derivarse crecimientos retributivos superiores a los expresados por el Ministerio de Hacienda en su informe, tal y como se recogen en el primer resultando,

Visto lo cual, los preceptos legales citados, y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Dictar Laudo de Obligado Cumplimiento en los siguientes términos:

Primero.—Con carácter general será de aplicación a todos los trabajadores con relación jurídico-laboral al servicio del INAS el Convenio Colectivo suscrito para los Centros de Asistencia Pública integrados en el Instituto Nacional de Asistencia Social, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de octubre de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de noviembre), así como los acuerdos dictados por la Comisión Paritaria del mismo para su aplicación.

Segundo.—La referencia que en el texto articulado de dicho Convenio se hace a la Dirección General de Servicios Sociales y a los representantes de los trabajadores, se entenderá referida al Instituto Nacional de Asistencia Social y a los representantes sindicales de la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en el mismo.

Tercero.—Como normas de aplicación subsidiarias al antedicho Convenio se estará a las siguientes:

a) Ordenanza de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Análisis Clínicos, de 25 de noviembre de 1976, para los siguientes Centros:

- Comedores.
- Hogares-Cuna.
- Residencias de Ancianos.
- Clubs de Ancianos.
- Dispensario.
- Casa de la Madre.
- CAI.
- Centro Materno Infantil de Urgencia.

b) Ordenanza de Atención y Asistencia a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos para los:

- Centros de Educación Especial.

c) Ordenanza de Centros de Enseñanza, de 25 de septiembre de 1974:

- Escuelas de Educadores.
- Hogares.
- Residencias de Estudios.
- Guarderías.
- Jardín Maternal.

d) Ordenanza del Instituto Nacional de Asistencia Social, de 26 de noviembre de 1974:

- Servicios Centrales.
- Delegaciones Provinciales.
- Residencia de Funcionarios.
- Cafetería (Servicios Centrales).
- Centros clausurados.

Cuarto.—La entrada en vigor de la presente disposición se producirá el 1 de enero de 1980, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Quinto.—Las retribuciones vinculadas por estas normas serán las contenidas en la tabla salarial que se adjunta como anexo del presente Laudo. El premio por antigüedad consistirá en los trienios que corresponden en la cuantía del 7 por 100 del salario base.

Sexto.—En atención al excesivo coste que plantean determinados preceptos del Convenio Colectivo a que se ha hecho referencia no se aplicarán durante la vigencia señalada en la cláusula cuarta de los artículos 30, 31, 33, 34 y 36 y párrafo segundo del artículo 20.

Séptimo.—La jornada para todos los trabajadores vinculados por la Resolución será de cuarenta y dos horas semanales. Para el personal docente se respetará el horario actualmente vigente, que es el reconocido en el párrafo tercero del artículo 25 del Convenio aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de septiembre de 1979.

Asimismo se disfrutará de siete días naturales en las festividades de Semana Santa y Navidad.

Octavo.—Se establece una Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación de estas normas compuesta por los re-