

2.2. Compensación económica:

2.2.1. Plus de retén: Es la compensación económica que se abona a la persona que realiza este servicio. Su cuantía está establecida por el Convenio Colectivo de Empresa vigente.

2.2.2. Plus de llamada: Es la compensación que se abona por el hecho de solicitar los servicios de una persona fuera de su jornada de trabajo.

La cuantía está establecida según el Convenio Colectivo de Empresa vigente, y se abona tanto a la persona que está de retén como a la que no.

2.2.3. Desplazamiento: Los gastos de desplazamiento serán por cuenta de la Empresa, si se efectúa en vehículo propio del operario.

2.2.4. Garantía mínima: Se garantiza el abono de una hora extra por el tiempo de traslado (venida y regreso) y el abono de una hora extra de permanencia en fábrica cualquiera que sea el tiempo de duración del trabajo y se permanezca en fábrica, por espacio inferior a una hora. El tiempo de permanencia superior a una hora sin limitación y con carácter sucesivo, se redondeará siempre a abonos de medias horas extras en beneficio del operario.

2.2.5. Revisión económica: A partir de 1 de enero de 1978 y con carácter automático se revisará la cuantía del referido plus que quedará establecido en términos absolutos en las pesetas netas incrementadas al plus de 4.º turno, al objeto de mantener la diferencia actualmente existente entre ambos pluses que es de 3.500 pesetas.

3.3. Compensación descanso (personal en jornada partida).

3.3.1. Si el operario presta sus servicios desde las diecinueve horas hasta la una de la madrugada: Se le abonarán las horas extras trabajadas y se incorporará al trabajo en su jornada normal a las nueve horas computándose como de trabajo efectivo la primera hora de su jornada habitual.

3.3.2. Si el operario presta sus servicios desde la una de la madrugada hasta las seis horas de la mañana:

a) Si permanece un mínimo de tres horas se abonan como extras las realizadas y se le dispensa de la jornada de trabajo del día.

b) En el supuesto de que el tiempo de permanencia fuera menor de tres horas, se le abonarán como extras las realizadas y se le dispensa de la jornada de la mañana, incorporándose al trabajo a las quince horas.

En ambos casos el tiempo de descanso garantizado se considerará como de trabajo efectivo.

3.3.3. Si el operario fuese llamado a partir de las seis horas: En caso de que fuera posible regresaría a su domicilio a desayunar y volvería a su horario habitual, abonándose como horas extras las dos horas de entrada anticipada a su jornada normal, tanto si son trabajadas como si no lo son.

3.4. Compensación descanso (personal a dos turnos, seis a catorce y catorce a veintidós horas).

3.4.1. Si el operario presta sus servicios desde la una de la madrugada hasta las seis horas:

a) Si permanece un mínimo de tres horas se abonan como extras y se le dispensa de su jornada de trabajo.

b) Si permanece menos de tres horas se le abonan como extras y se le dispensa de cuatro horas de su jornada de trabajo.

4. Requisito individual:

Todos los operarios que integren los equipos de retén deberán poner a disposición del Departamento de Servicios Técnicos todos los medios necesarios para que las llamadas sean efectivas.

5. Sanción:

Al operario que estando una semana de servicio de retén no está fácil y rápidamente localizable en el momento de ser requerido, le será descontado el plus de retén de la siguiente forma:

Primera vez, un mes sin formar parte del equipo de retén.

Segunda vez, tres meses sin formar parte de los equipos de retén.

Tercera vez, seis meses sin formar parte de los equipos de retén.

ACUERDO ENTRE «CELÚPAL, S. A.», Y SU JURADO DE EMPRESA

1.º Considerando las condiciones especiales de diversos puestos de trabajo y su actual nivel salarial, se crea una gratificación voluntaria denominada plus de sección, aplicable a determinados puestos de trabajo de las secciones de transportes, expedición, servicios generales y limpieza (producción).

2.º Este plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado por lo que no tendrá carácter consolidable.

3.º Este plus no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias y de beneficios ni en ningún concepto salarial ni servirá de base para el cálculo de los excesos de jornada.

4.º Este plus se devengará por meses vencidos. A efectos de devengo de este plus no se computará el tiempo no trabajado por razón de enfermedad, y permisos no retribuidos.

5.º En caso de enfermedad y si esta se prolongara más de treinta días tendrá derecho a percibir dicho plus a partir de esta fecha.

La Empresa tendrá la facultad de que por el Médico de Empresa o el que ésta designe sea reconocido el productor cuantas veces se estime necesario. Del informe emitido por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente plus y la posible incoacción del oportuno expediente por simulación de enfermedad.

6.º A partir de 1 de enero de 1977 empezará a regir este plus, cuya cuantía y puestos de trabajo afectados se indican a continuación:

Sección transportes:

Conductores-Ayudantes, 2.000 pesetas brutas por mes.

Conductores carretilla «Fenwick», 2.000 pesetas brutas por mes.

Peones, 2.000 pesetas brutas por mes.

Sección servicios generales:

Jardinero, 2.000 pesetas brutas por mes.

Limpiador exterior, 2.000 pesetas brutas por mes.

Sección limpieza producción:

Limpiadoras de producción, 2.000 pesetas brutas por mes.

Sección expedición:

Conductores dec arretilla «Fenwick», no afectados al 4.º turno, 1.000 pesetas brutas por mes.

Mozos expedición, 1.000 pesetas brutas por mes.

7.º La revisión de este plus será anual e incrementándose en el porcentaje que la Empresa aplique en la revisión general anual de salarios.

8.º Este plus podrá ser absorbido por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro.

9.º El Jurado de Empresa de «Celupal, S. A.», hace constar en nombre de sus representantes que este acuerdo no va a producir en los productores de la Empresa, no afectados por este plus, peticiones o reivindicaciones basadas en la percepción o implantación del mismo. Asimismo, la percepción de este plus es incompatible con la percepción al plus de 4.º turno.

16968

RESOLUCION de 28 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), y su personal de la Marina Mercante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, S. A.» (ENPETROL), recibido en esta Dirección General con fecha 23 de abril de 1982, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal de Marina Mercante el día 18 de abril de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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, 28 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

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

CONVENIO COLECTIVO 1982 DE «ENPETROL, S. A.», CON SU PERSONAL DE MARINA MERCANTE

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones preliminares

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

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

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

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

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

Se mantiene expresamente vigente la facultad reglamentaria y privativa de la Dirección de «Enpetrol» de:

a) Decidir sobre traspaso de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa y/o de bandera nacional explotados por ésta con tripulación de «Enpetrol».

b) Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques fletados por «Enpetrol» con tripulación del Armador.

c) Decidir sobre destino en tierra de tripulantes con motivo de buques en construcción. El tripulante podrá renunciar a este destino si no estuviese de acuerdo con el régimen previsto para este caso en el artículo regulador de vacaciones.

d) Destinar tripulantes en comisión de servicio.

e) Enviar al personal a los cursos de formación profesional que decida la Dirección.

En todos los demás casos, incluido el destino temporal de tripulantes a buques con bandera extranjera, que tendrá carácter voluntario por parte de los trabajadores, las condiciones de trabajo y remuneración se convendrán con el tripulante. Por lo que a Seguridad Social se refiere, y si las condiciones del buque con bandera extranjera fuesen inferiores a las de los buques de «Enpetrol», la Empresa completará aquellas hasta el total de las prestaciones a la Seguridad Social española.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1982 cualquiera que sea la fecha de su registro, y abarcará el período comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre de dicho año, salvo en aquellas materias en cuyo articulado se especifique otra cosa.

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

CAPITULO II

Régimen general

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

a) Criterio sobre plantilla.

La Dirección de la Empresa se obliga a mantener en todo momento, de acuerdo con el número de buques de su flota y de las características de las mismas, la plantilla necesaria para la seguridad de los buques, así como las necesidades de explotación de los mismos, en atención a las circunstancias de cada momento, sin que en ningún caso las tripulaciones puedan ser inferiores a las mínimas establecidas en los cuadros indicadores de la Dirección General de la Marina Mercante.

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, se establecen los siguientes principios generales:

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

2.º Siempre que sea necesario contratar un tripulante con carácter interino para sustituir las ausencias del personal fijo de plantilla debido a causas distintas de vacaciones, se procederá a realizar los cambios temporales necesarios entre el personal fijo de tal suerte que el ingreso se haga por la categoría inferior.

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

En virtud del principio citado en primer lugar, la Dirección estima que el personal necesario para los relevos por vacaciones es del 50 por 100 de los puestos de trabajo de los buques; a este efecto, procederá, con carácter inmediato a la firma

del presente Convenio, a seleccionar e ingresar como fijos a los tripulantes necesarios para completar la plantilla, dando prioridad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de que se trate, a los que actualmente tienen la condición de interinos, estudiándose con especial detenimiento los casos de aquellos que más tiempo lleven al servicio de la Empresa en dicha calidad de interinos.

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

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

b) Clasificación del personal.

La clasificación que establece este artículo no obliga a la Empresa a cubrir todas las categorías indicadas, salvo aquellas que se pacten en el Convenio. Además de las que se enumeran, la Empresa, con las autorizaciones necesarias de los Organismos competentes, podrá crear las que considere conveniente o determinar las asimilaciones que procedan.

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

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

El personal quedará clasificado de la siguiente forma:

a) Personal de Inspección:

1. Inspectores de primera clase.
2. Inspectores de segunda clase.
3. Inspectores especiales.

b) Personal a bordo:

1. Capitán.
2. Jefe Máquinas.
3. Primeros Oficiales.
4. Segundos Oficiales.
5. Terceros Oficiales.
6. Titulados de formación náutico-pesquera.
7. Mecánico y Electricista Naval Mayor.
8. Mecánico y Electricista Naval de primera clase.
9. Mecánico y Electricista Naval de segunda clase.
10. Maestranza.

9. Primera:

Contramaestre.
Calderero.
Electricista.
Bombero.
Mecánico.
Mayordomo.

10. Segunda:

Cocinero.
Carpintero.
Segundo Bombero.
Subalternos.

11. Engrasador y Ayudante de Cocina.
12. Marinero y Camarero.
13. Limpiador y Ayudante de Camarero.
14. Mozo y Marmitón.

Alumnos.

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

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

La categoría de terceros Oficiales, de Cubierta, Máquina y Radiotelegrafistas, será desempeñada por los Oficiales de nuevo ingreso, fijos o interinos. Una vez superado el período de pruebas reglamentarias, los que estén en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista N. J. y Radiotelegrafista N. de primera, pasarán a percibir los emolumentos de los Segundos Oficiales.

La consolidación definitiva de la categoría se producirá:

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

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

3.º De acuerdo con el párrafo anterior, se dará la circunstancia de que en un plazo de tiempo todos los Terceros Oficiales ascenderán a segundos, por lo que cuando en un buque vayan enrolados dos Segundos Oficiales, el más moderno efectuará las funciones de Tercer Oficial.

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

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

Oficiales y titulados, cuatro meses.

Maestranza y Subalternos, dos meses.

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

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

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

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

Vacantes y ascensos:

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

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

- a) Temporales.
- b) Definitivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Primeros Oficiales.—Los ascensos a Primeros Oficiales de Cubierta, Máquinas y Radiotelegrafía, se cubrirán por concurso de méritos entre el personal de categoría inmediata inferior en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Oficial Radiotelegrafista de primera clase.

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

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

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

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

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

El sistema de ascensos por concurso de méritos de los tripulantes de este epígrafe será realizado por la Dirección, quien previamente lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

— Asistencia a cursos de formación ordenada por la Empresa, fuera de la localidad del domicilio, a razón de un día de vacación por cada cuatro de duración del curso.

— Comisión de servicio a la Empresa fuera de la localidad de su domicilio por los días que excedan de tres, a razón de un día de vacación por cada cuatro de duración de la comisión.

— Durante la construcción de buques fuera de la localidad de su domicilio disfrutarán de un día de vacaciones por cada cuatro de servicio, y, además, percibirán en metálico un día de retribución, de acuerdo con su categoría y circunstancias personales, por cada diez días de servicio. Si el tripulante no estuviese de acuerdo con estas condiciones, podrá rehusar el ofrecimiento de prestar este servicio.

— Cuando la Comisión de Servicio o la construcción sean en la misma localidad del tripulante, disfrutarán de las vacaciones de Ordenanza.

b) Estos periodos de descanso absorben toda acumulación por domingos, festivos y media jornada del sábado o lunes, trabajados en la mar, desapareciendo con ello el derecho de acumular los mismos a vacaciones.

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

c) En caso de que al finalizar las vacaciones el tripulante, la Empresa no pudiera proceder a su embarco, el tiempo transcurrido hasta la fecha ordenada para su incorporación a bordo se computará como vacaciones anticipadas sin que éstas puedan exceder de cinco días.

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

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

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

Art. 8.º *Licencias*.—Con independencia del periodo de vacaciones, el personal de la flota podrá solicitar licencia retribuida en las condiciones señaladas en el artículo 80 de la OTMM, por los siguientes plazos:

a) Por contraer matrimonio, veinte días.

b) De cinco a diez días, atendiendo a las circunstancias personales que concurren, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el tripulante solicitase con tres meses de antelación el desembarco por natalidad, y por circunstancias especiales la Empresa no pudiera desembarcarlo en la fecha solicitada, se tomarán las medidas necesarias para hacerle lo antes posible, teniendo derecho el tripulante, en este caso, a acumular diez días de licencia a vacaciones.

c) Para cumplimiento de obligaciones de carácter público, el tiempo necesario que exija el cumplimiento de dichas obligaciones.

d) Para exámenes para obtención de los títulos profesionales de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Radiotelegrafista Naval de primera, por el tiempo que dure el curso en un centro oficial o reconocido.

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

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

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

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

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

La opción a la vacante tendrá como consecuencia la aceptación del tripulante a las pruebas de selección que la Em-

presa tenga establecidas, ocupando la vacante, en caso de que hubiese más de un candidato declarado apto, aquel que mayor antigüedad ostentase al servicio de la Empresa.

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

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

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

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

1. Salario profesional.

2. Complementos salariales.

a) Personales:

— Aumento por años de servicio.

— Conocimientos especiales.

b) Por puesto de trabajo:

— Gratificación por trabajos sucios y penosos.

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

— Domingos y festivos.

— Horas extraordinarias.

— Gratificación a personal no sujeto a jornada.

d) Vencimiento periódico superior al mes:

— Pagas extraordinarias.

3. Prestaciones no salariales.

a) Indemnización o suplidos.

— Dietas.

— Uniforme.

— Deterioro de vestuario.

b) Prestaciones Seguridad Social:

— Ayuda familiar.

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

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

— Salario base.

— Plus de peligrosidad.

— Plus de navegación.

— Gratificación de Mando y Jefatura (sólo para Capitanes y Jefes).

La suma de estos conceptos retributivos constituirá el salario profesional del tripulante, que figura en el anexo número 1.

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

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

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

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

a) Cursos de adiestramiento.

INDICE

1. Seguridad.

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

2. Navegación.

- 2.1. Curso sobre maniobrabilidad.
- 2.2. Uso de aparatos de navegación convencionales.
- 2.3. Manejo de sistema de navegación avanzada.
- 2.4. Contramar.
- 2.5. Observador radar.
- 2.6. Electrónica aplicada a aparatos de radiocomunicación y navegación.

3. La carga y su manejo.

- 3.1. Ideas sobre resistencia de materiales y su aplicación a la resistencia estructural del buque.

†. Obligatorio.

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

1. Caja de cadenas, tanques de lastre, sentinas, cofferdams y sépticos.
2. Tanques de consumo y de carga para la limpieza.
3. Carters, galería de barrido, conductos de humo, calderas y calderetas.
4. Espacios cerrados para pintado a pistola.
5. Recipientes para aire comprimido o condensadores.
6. Trabajos a realizar en locales o maquinaria, con más cara de protección.
7. Interior de evaporadores.
8. Soldaduras en materiales galvanizados.
9. Manejo de productos tóxicos, se considera trabajos tóxicos solamente cuando se realicen limpiezas químicas.
10. Trabajos en las calderas en funcionamiento y líneas de vapor con presión, se considera peligroso todo lo que sea empaquetaduras, estancar fugas en cajas de humos, recalcar pérdidas, en general, suprimir pérdidas de vapor o humos con presión.
11. Trabajos de reparación, limpieza y estiba de alimentos en cámaras frigoríficas por debajo de 5° cuando la permanencia sea superior a dos horas.
12. Conexión de mangueras.

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

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

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

Estos domingos y festivos se abonarán:

- a) Personal que no monta guardia, según el anexo número 7.

Este personal es el siguiente:

Contramaestre.
Carpintero.
Mozos.
Calderero.
Electricista.
Bombero.
Segundo Bombero.
Limpiador.

Los tripulantes de este apartado que trabajen en domingos y festivos, percibirán un plus por cada hora de trabajo, que figure en el anexo número 9, y que no podrá percibir por más de ocho horas de trabajo.

- b) Personal en régimen de guardias, según el anexo número 8.

Este personal es el siguiente:

Capitán.
Jefe de máquinas.
Oficiales de cubierta y máquinas.
Radiotelegrafista.
Marinero.
Engrasadores.
Mayordomo.
Cocinero.
Ayudante de cocina.
Camarero.
Ayudante Camarero.
Marmitón.

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

Art. 18. Horas extraordinarias.—Se entienden por horas extraordinarias las realizadas por los tripulantes fuera de la jornada de trabajo diaria.

No tendrán la consideración de horas extraordinaria el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicios de su abono como si se tratasen de horas extraordinarias.

Obligatoriedad de realización: Son horas extraordinarias de prestación obligatoria por parte de los tripulantes las realizadas en:

1. Maniobras de atraque o desatraque.
2. Escalas técnicas con lancha o helicóptero.
3. Maniobra de fondeo y salida fondeadero.
4. Averías de cualquier clase con paradas o moderadas.
5. Carga o descarga.
6. Lastre o deslastre en terminales de carga.
7. Permanencia a bordo, y en aquellas circunstancias que

podiera ocasionar demoras o se ponga en peligro la carga o la seguridad del buque.

8. Aprovisionamiento, siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse por el personal que lo efectúa habitualmente.

9. Limpieza y/o eliminación de derrames.

Las restantes horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la Dirección de la Empresa y asimismo, de libre aceptación por parte de los tripulantes.

Como norma general, en las tardes de los sábados y los domingos, no se realizarán horas extraordinarias cuya realización no sea obligatoria por parte del tripulante. Ello no obstante, podrán realizarse las que no tengan tal carácter siempre que exista libre ofrecimiento por el Capitán y libre aceptación por el tripulante.

Importe. Con base a lo establecido en el artículo 35 y disposición final cuarta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y lo prevenido en el artículo 8.º del Decreto de 17 de agosto de 1973, que permite a las partes mediante pacto la fijación del módulo de cálculo, y que se mantiene vigente según la disposición final III de la Ley 8/1980, se establece durante la vigencia del presente Convenio, los valores de horas extraordinarias que figuran en los anexos 5 y 6 sin perjuicio de los que puedan tener en el futuro a tenor de las normas que en su día puedan desarrollar el artículo 35 y la disposición final 4.ª del Estatuto de los Trabajadores, para su aplicación en el sector de la Marina Mercante.

Asimismo, las horas extraordinarias de carácter obligatorio que se realicen, en los periodos que se indican a continuación, se abonarán según los valores que figuran en el anexo número 8.

- a) Personal de guardia de 00,00 a 04,00 y de 12,00 a 16,00: percibirá estas horas, durante el período de 16,00 a 24,00.
b) Personal de guardia de 04,00 a 08,00 y de 16,00 a 20,00: percibirá estas horas, durante el período de 20,00 a 04,00.
c) Personal de guardia de 08,00 a 12,00 y de 20,00 a 24,00: percibirá estas horas, durante el período de 00,00 a 08,00.

En cuanto al personal que no monte guardia, percibirá estas horas entre las 21,00 horas y las 05,00 horas.

Comisión de horas extraordinarias.

Siendo firme voluntad de ambas partes reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias de carácter voluntario, se constituye en cada buque una Comisión integrada por los representantes del personal y los Jefes de Departamento que serán los encargados de informar a la dirección sobre el número de las realizadas, causas que las originan y propuestas de soluciones posibles para su reducción o extinción.

Esta comisión se reunirá una vez al mes y el informe que emitan se entregará al Capitán del buque quien, a la vista del mismo, adoptará las medidas que considere conveniente.

Art. 19. Pagas extraordinarias.—Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que deberán hacerse efectivas con los haberes del mes de junio y noviembre de cada año, en la cuantía correspondiente al salario profesional más los emolumentos por años de servicio, incluso a los tripulantes que hubiesen permanecido en situación de baja por enfermedad o accidente.

A los tripulantes que hubieran ingresado en el transcurso del año o que cesaran durante el mismo, se les abonará la parte proporcional de las mismas en relación con el tiempo trabajado, entendiéndose que la paga extraordinaria de julio corresponde al primer semestre y la de diciembre al segundo.

Art. 20. Dietas y gastos de viaje.—En principio de unidad de Empresa y flota las dietas se devengarán en las mismas situaciones previstas en la OTMM y su importe, así como los gastos de viaje, se registrarán por la instrucción de vicepresidencia ejecutiva de fecha 1 de julio de 1981.

Siempre que se produzca el embarco y desembarco de un tripulante en puerto nacional distinto al de su domicilio, sea o no por propia voluntad, la Empresa abonará a dicho tripulante el importe de las dietas y gastos de desplazamiento establecidos.

Cuando el desembarco se produzca en el extranjero, la Empresa abonará las dietas y gastos previstos en la instrucción citada en el párrafo anterior.

La Empresa deberá enviar el billete de vuelta del tripulante, al desembarcar, hasta la localidad de su domicilio.

Los alumnos que causen baja por su voluntad, y no lleven un mínimo de seis meses de embarque, los gastos de repatriación serán por cuenta del interesado.

Los tripulantes cuando vayan a embarcar presentarán su liquidación de gastos de viaje al segundo oficial, el cual con el visto bueno del Capitán procederá a abonar la misma.

Los tripulantes cuando desembarquen efectuarán su liquidación de gastos y la enviarán a la oficina de personal, en un plazo máximo de quince días, a contar desde la llegada a su domicilio. Comprobada la liquidación, se procederá a transferir, el saldo a favor del tripulante si lo hubiera, con la mayor rapidez. Si transcurrido el plazo indicado no se hubiera recibido la liquidación, el o los anticipos que tenga el tripulante a cuenta de este viaje, le serán descontados de la nómina.

Asimismo se darán normas complementarias sobre esta materia, a todos los buques.

Para tratar de evitar los problemas que por su saturación de plazas hoteleras se producen en determinadas épocas, la Empresa dará instrucciones a los consignatarios a fin de que reserven alojamiento de la categoría adecuada, dentro de las posibilidades de la plaza.

En caso de desembarco en territorio nacional, el Capitán dará instrucciones a los Consignatarios para que reserven billetes a los tripulantes que lo soliciten.

Art. 21. Uniforme.—Es obligatorio el uso del uniforme en las condiciones establecidas por ENPETROL. La gratificación por este concepto se percibirán en doze partes y su cuantía será la que figura en el anexo número 3.

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

Art. 22. Vestuario.—Con objeto de que exista una debida uniformidad en el vestuario entre el personal titulado, maestranza y subalternos, la Empresa dotará anualmente a los tripulantes encuadrados en las mencionadas categorías de equipo de trabajo.

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

Tanto el uniforme como el vestuario correspondiente a cada año y tripulante serán enviados al domicilio de residencia en los meses de enero y marzo.

Art. 23. Ayuda familiar.—Las prestaciones por el concepto de ayuda familiar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se seguirá rigiendo por las mismas normas del personal perteneciente a la Ordenanza de Refino.

Art. 24. Manutención.—Para un mejor cumplimiento de lo establecido en el artículo 214 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, en relación con la alimentación a bordo, se conviene en dejar perfectamente delimitadas las responsabilidades de cuantos intervienen en el tema.

Por su parte, la Dirección de la Empresa es plenamente responsable de que la provisión de alimentos se realice en cantidad y calidad suficiente para que los tripulantes puedan contar con una alimentación sana, abundante y variada.

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

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

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

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

La Empresa financiará la adquisición de bebidas, fijando los precios que serán los de costo. El responsable del control y administración de las bebidas a bordo será el Mayordomo, en los buques donde lo haya, o el Cocinero-despensero y tendrá la obligación de tener éstas en lugar fresco para la adquisición por los tripulantes. Por esta función percibirá la compensación de pesetas 7.000 o parte proporcional.

Las bebidas no alcohólicas, a igualdad de volumen, adquiridas en el extranjero, serán vendidas a los tripulantes a los precios establecidos en los buques que hacen esta provisión en España.

Los armarios frigoríficos de los oficios de la tripulación estarán debidamente surtidos, para que el personal pueda consumir los artículos depositados en los mismos, fuera de las horas de comida.

El horario de comidas será de 11,00 a 13,00 horas y de 17,00 a 18,00 horas, en puerto, y en la mar será de 11,00 a 13,00 horas y de 18,00 a 20,00 horas.

Art. 25. Seguridad Social y mejora de bases.—En esta materia se estará, en cuanto a cotización y prestaciones, a lo que en cada caso establezcan las disposiciones de carácter general reguladoras de la Seguridad Social, con la salvedad de la mejora a que se refiere el párrafo siguiente.

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

Asimismo se acuerda, que todos los tripulantes que causen baja por enfermedad o accidente, al segundo mes de encontrarse en esta situación, los servicios médicos de la Empresa, por sí o a través de terceros, emitirán un informe sobre su baja y en función del mismo se procederá o no a completar al trabajador hasta el 100 por 100 de su base reguladora, desde el inicio de su enfermedad, y si se demostrara conducta dolosa por parte del tripulante, se procederá a la aplicación de la legislación vigente con el máximo rigor.

Art. 26. Cobertura complementaria de accidentes.—Con independencia del seguro obligatorio de accidentes y como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo y a favor de los tripulantes estableciendo una cobertura de accidentes individuales para los riesgos de muerte o invalidez permanente o total, tanto en la vida profesional como en la privada de todo el personal perteneciente a flota, ya sean interinos o eventuales, así como de los alumnos.

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

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

Categoría profesional, todas las categorías, muerte, 1.500.000; invalidez permanente, 2.250.000.

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

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

Art. 27. Seguro de vida.—Con efectos al día 1 de julio de 1981, la Dirección de la Empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá las siguientes contingencias:

a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales.

b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no de trabajo.

Las garantías serán de un millón de pesetas en el caso a) y de dos millones de pesetas en el caso b).

Los trabajadores participarán en el coste de este seguro prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito personal del presente Convenio los gastos de administración de la prima bruta, siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contratada la póliza y se conozcan, por tanto, los gastos de administración, la dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Los beneficios del seguro se entienden desde la fecha indicada, 1 de julio de 1981, hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja, si ésta fuera debida a cualquier otro motivo.

Durante los periodos de suspensión de la relación laboral por causas distintas a excedencia forzosa y situaciones asimiladas al alta, el beneficio del seguro queda interrumpido, no procediendo, por tanto, el abono de la cuota correspondiente al trabajador ni los capitales asegurados en favor del mismo o de sus beneficiarios si, durante dicho periodo, se produjese la contingencia asegurada.

Art. 28. Previsión Social complementaria.—Se conviene un sistema complementario de pensiones sobre las siguientes bases:

1. **Ámbito personal.**—El sistema que aquí se establece será solamente de aplicación al personal fijo de la flota.

2. **Prestaciones mejoradas.**—La mejora que aquí se establece consiste en el establecimiento de prestaciones complementarias en las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

Será requisito para la percepción de la prestación complementaria de jubilación tener derecho a la jubilación por la Seguridad Social con el 100 por 100 de la base reguladora para las de viudedad y orfandad el reunir los requisitos exigidos por la Seguridad Social para el disfrute de las correspondientes prestaciones, y para la de invalidez, además de lo anterior, el causar baja en la Empresa.

Las prestaciones de viudedad y orfandad se devengarán tanto en la situación de activo como en la de jubilado.

3. **Edad de jubilación.**—Dado que para la jubilación del personal adscrito a la Ordenanza de la Marina Mercante no existe una única edad en la que se tenga derecho al 100 por 100 del salario regulador, sino que la obtención de ese porcentaje pueda producirse a diferentes edades, debido a la incidencia del tipo y tiempo de navegación, no se establece en este Convenio la única edad de jubilación, sino que ésta tendrá lugar cuando el tripulante, en función de las normas que regulan la materia, tenga derecho al pleno disfrute de su salario regulador.

Llegado ese momento, el tripulante podrá solicitar su baja por jubilación con derecho a la prestación complementaria, sin que la Empresa pueda negarse a ello.

Recíprocamente, la Empresa tendrá el derecho, también llegado ese momento, de ofrecerle la jubilación con derecho a prestaciones complementarias. De no ser aceptada, el tripulante podrá permanecer en activo en la flota hasta los sesenta y cinco años de edad, si bien con pérdida de las prestaciones complementarias que aquí se establezcan.

Los trabajadores con derecho a jubilación que no hayan alcanzado el 100 por 100 de su salario regulador, podrán solicitar de la Empresa su baja por jubilación con derecho a prestaciones complementarias, debiendo la Empresa acceder a la petición, que se concederá siempre y cuando el tripulante haya cumplido los cincuenta y ocho años de edad, y sin reducción alguna.

El tripulante que no haya alcanzado el 100 por 100 de su

salario regulador, mayor de cincuenta y cinco años, y que no haya cumplido los cincuenta y ocho años de edad, podrá solicitar su jubilación y recíprocamente la Empresa ofrece la misma, pudiendo ésta llevarse a efecto por mutuo acuerdo de las partes en las condiciones que se convengan.

4. Cuantía de las prestaciones complementarias.—Las prestaciones complementarias, que se percibirán en catorce pagas, se fijan en las siguientes cuantías brutas:

Grupos	Jubilación	Invalidez	Otras contingencias		
			Viudedad	Orfandad	Tope
Capitanes, Jefes de Máquinas e Inspectores	37.260	18.630	18.630	9.315	37.260
Primeros Oficiales	31.050	15.525	15.525	7.762	31.050
Segundos y Terceros Oficiales	24.840	12.420	12.420	6.210	24.840
Titulados y Maestranza	18.630	9.315	9.315	4.657	18.630
Subalternos	12.420	6.210	6.210	3.105	12.420

5. Financiación del sistema.—Se establece un sistema de financiación compartido, consistente en la aportación por parte de los trabajadores en cada una de las catorce pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias) del 12 por 100 de las cantidades establecidas como complemento mensual de jubilación. La Empresa aportará un mínimo de dos veces y media la aportación de los trabajadores, constituyéndose con ambas aportaciones un fondo de pensiones.

Independientemente de la cantidad mínima a aportar por la Empresa, ésta asume el resto de la financiación de las nuevas prestaciones, reservándose el derecho a administrar intermanete el sistema o trasladar el riesgo a una Compañía de Seguros.

Con la finalidad de evaluar exactamente la repercusión económica de esta mejora, la Empresa procederá a realizar, en el plazo más breve posible, el pertinente estudio actuarial, de cuyos resultados dependerá la evolución futura de las prestaciones complementarias que aquí se establecen. En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los tripulantes que hayan sido perceptores de prestaciones complementarias.

6. Período de carencia.—El personal que ingrese en la flota a partir de 1 de enero de 1980 necesitará un período de carencia de cinco años para adquirir el derecho a la prestación complementaria de jubilación.

Los restantes beneficios (prestaciones complementarias de invalidez, viudedad y orfandad) se adquirirán desde el momento en que se ingrese en el sistema.

7. Recuperación de cuotas.—Caso de baja en la Empresa se romperá la relación con el sistema de previsión social complementaria, teniendo derecho el interesado a recuperar el 80 por 100 de las cantidades que haya aportado al fondo.

A estos efectos de recuperación de cuotas no será tenido en cuenta el período de carencia aludido en el anterior apartado.

Será excepción a todo lo regulado en este apartado la situación de excedencia forzosa, situación en la que no romperá la relación con el sistema y que obligará al interesado a ingresar las cantidades que le hubiera correspondido aportar de haber permanecido en situación de alta en la Empresa.

8. Voluntariedad del sistema.—La pertenencia al sistema será voluntaria. A estos efectos la Dirección de la Empresa, a través de las líneas jerárquicas, solicitará de cada tripulante, previa la pertinente información, su decisión sobre su adscripción o no al sistema.

La renuncia al sistema se entenderá hecha a perpetuidad.

9. Retroactividad.—El sistema que aquí se establece retrotraerá sus efectos, tanto en cuanto a prestaciones devengadas como a aportaciones, a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo (1 de enero de 1982).

Art. 29. *Préstamos de vivienda.*—El personal afecto a la Ordenanza de Marina Mercante gozará de idénticos beneficios que el personal de la Ordenanza de Refino en materia de préstamos para la adquisición de vivienda.

Art. 30. *Subvención económico.*—El personal fijo cuando en la localidad de su domicilio no tenga posibilidad de darse de alta en un economato laboral colectivo, percibirá la siguiente subvención:

- Solteros, 2.220 pesetas/mes.
- Casados, 2.497 pesetas/mes.
- Por hijo, 158 pesetas/mes.

Art. 31. *Servicio de botes y locomoción.*—La Empresa, siempre que sea posible, contratará un servicio de lanchas adecuado, con el fin de que, en el momento en que el buque fondee por cualquier motivo, las tripulaciones fuera de servicio puedan desplazarse a tierra, siempre que el tiempo lo permita. La realización del servicio en condiciones de seguridad es responsabilidad de la Empresa propietaria de las lanchas, a cuyo efecto «Enpetrol» podrá exigir de aquella la documentación que legalmente le habilite para el servicio contratado.

No podrá negarse el servicio de lanchas a la tripulación cuando exista servicio para personas ajenas, como operarios de

limpieza o máquinas, inspectores, consignatarios, etc.; si bien las necesidades del servicio al buque otorgarán prioridad.

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

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

Art. 32. *Ayudas a disminuidos físicos y mentales.*—Serán beneficiarios de este tipo de ayuda los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el INP o por su asistencia a centro de educación especial reconocido.

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios, serán las siguientes:

1. Subnormales reconocidos por INP. La Empresa completará hasta 8.550 pesetas/mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

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

2. Subnormales no reconocidos por INP que precisen recibir Enseñanza Especial. En este caso se aplicará la modalidad de abono porcentual.

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

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

Art. 33. *Servicio Militar.*—Los trabajadores ingresados en la Empresa con posterior al 1 de enero de 1979 que se incorporen al Servicio Militar o se hallen realizando el mismo, percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondiera en situación de vacaciones.

Art. 34. *Pérdida de equipaje.*

a) *Pérdida de equipaje en viaje.*—En caso de pérdida del equipaje, durante el viaje para embarcar o desembarcar, el tripulante deberá efectuar la reclamación correspondiente ante la Compañía aérea que lo ha transportado, y en caso de no aparecer el mismo o parte de él, enviará la hoja de reclamación a la oficina de personal, que se encargará de tramitar y recabar la indemnización correspondiente.

Si esta tramitación no diera resultados satisfactorios, la Empresa indemnizará al tripulante en la misma cuantía establecida por las Compañías aéreas.

b) *Pérdida de equipaje a bordo.*—En caso de pérdida de equipaje a bordo, en lancha o helicóptero con motivo del embarque o desembarque, por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable a los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las siguientes cantidades:

- 90.000 pesetas por pérdida total.
- De cero a 90.000 pesetas por pérdida parcial o deterioro, a juicio de la Dirección, una vez oído al interesado y visto el informe del Capitán.

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

Art. 35. *Comité de Seguridad e Higiene a bordo.*

Organización y funcionamiento del Comité de Seguridad a bordo de los buques:

1. La Dirección de Transportes seguirá manteniendo a bordo de cada uno de los buques de nuestra flota una organización de seguridad efectiva para la prevención de accidentes, cuya

base primordial es el buen funcionamiento del Comité de Seguridad del buque.

2. Los objetivos del Comité de Seguridad son:

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

3. Miembros del Comité:

El Comité de Seguridad estará formado por los siguientes miembros:

- a) Presidente: Capitán.
- b) Vocales: Jefe de Máquinas, Primer Oficial de Cubierta, Primer Oficial de Máquinas, Contramaestre, Electricista, Calderero, Bombero, un tripulante rotativo y el o los representantes del personal.

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

- c) Secretario: Desempeñará el cargo el Oficial Radiotelegrafista.

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

4. Funciones: Serán funciones del Comité de Seguridad:

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

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

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

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

e) La enseñanza y divulgación entre los restantes tripulantes de las normas e instrucciones de seguridad.

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

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

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

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

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

5. Reuniones.

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

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

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

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

Cooperación con la Dirección:

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

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

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

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

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

Art. 36. Del ejercicio de los derechos sindicales y de representación.

1. Ejercicio de derechos sindicales.—A fin de que los trabajadores de «Enpetrol» puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

Las Centrales Sindicales, Sindicatos o Asociaciones Profesionales debidamente legalizadas, que acrediten contar con un mínimo de un 10 por 100 de afiliados dispondrán de:

a) Un local en las dependencias de la Empresa, en Cartagena, debidamente amueblado.

b) Tablón de anuncios propio.

c) Cada Sección Sindical así constituida designará un Delegado que deberá pertenecer al centro de trabajo y contar con una antigüedad en el mismo de, al menos, un año.

d) Serán funciones propias del Delegado de las Secciones las siguientes:

— Representar y defender los intereses del Sindicato o Asociación Profesional y de los afiliados del mismo en la Empresa, sin perjuicio de los derechos atribuidos a los representantes del personal.

— Servir de medio de comunicación entre la Central, Sindicato o Asociación a quien representan y la Dirección de la Empresa.

— Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cualquier otra que se constituya, con voz y sin voto, y siempre que dichos órganos admitan, previamente, por mayoría simple su presencia.

— Recaudar cuotas, fuera de sus horas de trabajo, de los afiliados al Sindicato, Central Sindical o Asociación Profesional, sin perjudicar el trabajo a bordo.

e) Para el ejercicio de sus funciones, los Delegados dispondrán de:

— Cuarenta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo.

— De hasta diez días anuales de licencia sin retribución para asistir a reuniones, asambleas, congresos, etc., a los que fueran oficialmente convocados por su Central Sindical o Asociación Profesional si se hallase en tierra y, en mar, con un preaviso de un mes y coincidiendo con su desembarco para iniciar su período de vacaciones.

— Excedencia voluntaria, con reserva de puesto, si fuesen designados para el desempeño de un cargo de cierta relevancia por su Central Sindical o Asociación Profesional.

f) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviese la condición de miembro del Comité de Empresa no le serían de aplicación las cuarenta horas mensuales que para aquéllos se establecen en el apartado anterior.

g) Los Delegados de Sección Sindical o Asociación Profesional dispondrán de las mismas garantías que los miembros de los Comités de Empresa, así como de los mismos derechos, pero referidos únicamente a los afiliados a las organizaciones a quienes representan.

h) En todos los casos, los Delegados observarán sigilo profesional aun después de haber cesado en su cargo y, en especial, en aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

i) Dispondrán de la misma información que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa por imperativo de disposición legal o por pacto entre las partes.

k) La Empresa descontará por período de un año, contado a partir del día 1 de enero de 1981, las cuotas sindicales a petición de los trabajadores que así lo manifiesten por escrito, haciendo entrega mensual del total del importe de las cuotas a las personas debidamente acreditadas del Sindicato, Central Sindical o Asociación Profesional correspondiente.

Con carácter general se pacta expresamente que durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los Sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y asimismo la Empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

2. Ejercicio de los derechos de representación.—Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

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

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

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

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

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

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

5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando la exigencia de su representación impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso y con conformidad del Capitán a través de su Jefe de Departamento.

b) Los representantes del personal dispondrán de una reserva acumulable por períodos de embarque a favor de uno o varios representantes de hasta cuarenta horas laborales retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad, en los siguientes casos:

1. Asistencias a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato o Asociación como miembros del Comité de Empresa o por su calidad de representantes del personal, cuando se hallen en tierra. En la mar, con preaviso de un mes y coincidiendo con el inicio de un período de vacaciones.

2. Actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

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

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

5. Los representantes del personal, por el ejercicio de estos derechos, garantizarán la no demora del buque.

c) Son funciones propias de los representantes de personal, las siguientes:

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

2. Integrarse en las Comisiones en que se establezcan legal o paccionadamente.

3. Informar preceptivamente por escrito y previamente al Capitán, en caso de expediente a un trabajador por falta muy grave. El informe deberá entregarse al Capitán dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de iniciación del expediente.

4. Utilizar todos los medios y servicios de impresión, comunicación y oficina a bordo para el desarrollo de sus funciones, previa autorización del Capitán, que procurará concederle si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.

5. Cuando la actuación del representante del personal, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se ejerza ante la Empresa o ante la autoridad laboral, previa citación de cualquiera de ellas, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

d) El Comité de Flota, como órgano representativo y colegiado de los trabajadores, tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y de los demás pactos que se acuerden entre la Empresa y sus tripulantes.

2. Ser informado por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

— Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

— La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

7. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

8. Los miembros del Comité de Flota, y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo momento en lo referente a los apartados a) y b) del punto (d) 2., aún después de dejar de pertenecer al Comité de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

9. Aquellas otras que se le asignen por Convenio Colectivo o disposición legal.

El Comité de Flota para el cumplimiento de sus funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez al año. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada a la Empresa la información sobre los puntos a tratar.

Igualmente si fuera necesario, podrá reunirse una vez al año una Comisión de tres miembros designada por el Comité de Empresa proporcionalmente a su representación colegial.

10. La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que pueda desarrollar las actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados facilitándoles el material de oficina necesario. El local estará ubicado en Cartagena.

11. Sobre los incrementos de las primas de seguro en caso de declaración de zona de guerra, dentro de los quince días siguientes a la comunicación.

e) Garantía.—Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado del personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido a la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán citados, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

La tripulación podrá ejercer su derecho de Asamblea, previa comunicación al Capitán.

La Asamblea podrá ser convocada por los representantes del personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla del buque. La Asamblea será presidida por los representantes del personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como

de la presencia en la Asamblea de personal no perteneciente a la Empresa.

Salvo por razones especiales, los representantes del personal confeccionarán un orden del día, que colocarán en los tablones de anuncios del buque con suficiente antelación, para que todos los tripulantes conozcan el contenido de los asuntos a tratar en la Asamblea. Copia de este orden del día se entregará al Capitán.

La Asamblea se realizará fuera de la jornada normal de trabajo y, en caso excepcionales, durante la misma, en el lugar del buque y hora en que pueda asistir toda o la mayoría de la tripulación. En cualquier caso, la Asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando a salvo siempre la seguridad del buque y su tripulación. Cuando no puedan reunirse simultáneamente todos los miembros de la tripulación, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.

Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocados, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de la Empresa o del buque, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores del buque.

En ningún caso se podrá celebrar una Asamblea informativa dentro de la jornada normal de trabajo, antes de haber transcurrido dos meses de la celebración de otras de igual carácter.

Esta limitación no será de aplicación cuando el buque se halle en puerto siempre que no se entorpezcan las guardias ni turnos de trabajo, y quedando siempre a salvo la seguridad del buque.

Con carácter general, las Asambleas no podrán celebrarse si no se cumplen los requisitos expuestos en este apartado.

En atención a las dificultades que las peculiaridades del trabajo en el mar ofrecen para que el Comité de Empresa se reúna una vez cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros, expresamente se pacta que las reuniones del órgano de representación de los tripulantes se reducen a una anual y al margen de las necesarias para el Convenio y en plazo no superior a seis meses desde la firma del mismo. Para facilitar la comunicación con los miembros del Comité se establece, como contraprestación, que uno de ellos permanezca en tierra, en las siguientes condiciones:

a) Percibirá sus emolumentos como si se hallase embarcado.

b) Estará sujeto, en cuanto a jornada, descansos, domingos, festivos y vacaciones, a la Ordenanza de Trabajo de Refino de Petróleos.

c) Quedará adscrita al centro de trabajo de Cartagena o Madrid, a elección del Comité de Empresa, sin que en ningún caso, la Dirección tenga que abonar, por este motivo, dietas o gastos de viaje.

d) Los viajes que realice a puerto nacional, o internacional a petición de la Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación, a la llegada de los buques, o a requerimiento de la Empresa, tendrán la consideración de viajes oficiales.

e) Dispondrá de los medios de comunicación y reproducción necesarios, que le serán facilitados por la Empresa, para que pueda mantener contacto con sus representados.

f) La designación del tripulante que haya de quedar en tierra se realizará por el Comité de Empresa no pudiendo, salvo acuerdo en contrario del mismo, sobrepasar el límite de ocho meses de permanencia en tierra de un Maestrante o Subalterno, correspondiendo los cuatro meses restantes a un representante de la Oficialidad. El pacto en contrario se entiende que existe cuando la totalidad de los Oficiales del Comité vote en un mismo sentido.

Art. 37. *Inspectores*.—Los cargos de Inspectores, a que se refiere el apartado a) del artículo cuarto del Convenio Colectivo, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa y, por tratarse de cargos de confianza, cesarán en el ejercicio de los mismos siempre que el interesado o la Empresa lo estime oportuno.

Asimismo disfrutarán de los beneficios sociales de este Convenio de la Empresa, por uno o varios viajes, reintegrándose terminado éste o estos a su puesto de inspección.

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

Asimismo disfrutarán de los beneficios sociales de este Convenio.

Art. 38. *Adiestramiento*.—Los ejercicios de adiestramiento a bordo (contraincendios, emergencias, etc.) se realizarán dentro de la jornada normal de trabajo, sin que su prolongación fuera de ella pueda dar lugar a la percepción de horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 140, apartado c) ed la OTMM.

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

El Comité de Seguridad a bordo podrá proponer al Capitán, el período de tiempo dentro de la jornada, en el que preferentemente se puedan realizar estos ejercicios.

Art. 39. *Descarga en Escombreras (Cartagena)*. La Empresa programará con la antelación suficiente los viajes de sus buques con destino a España a fin de que procedan a

descargar en el puerto de Escombreras con preferencia sobre los buques de otras compañías nacionales o extranjeras, dejando a salvo los intereses de la refinerías.

Art. 40. *Operarios a bordo*.—Con carácter general y durante la vigencia de este Convenio, los operarios ajenos a la Empresa y durante la estancia del buque en puerto, o en la mar, se arrancharán sus camarotes y harán sus camas con la ropa que se les facilite al efecto de tal manera que ningún tripulante tenga que intervenir en estas labores.

Durante la navegación y en caso de que vayan más de cuatro operarios uno de ellos hará de Camarero.

Cuando el buque se halle en puerto y tuvieran que preparar y servir comidas, en un día, a más de seis personas no enroladas, se abonarán las siguientes cantidades:

	Cocinero	Ayudante Cocina	Marmitón
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
De 0 a 6 personas	-	-	-
De 7 a 15 personas	1.000	600	400
De 16 a 25 personas	1.500	900	600
De 26 en adelante	2.000	1.100	800

En el cómputo de las seis personas no se tendrán en cuenta los lamiliars de los tripulantes que coman a bordo.

Cuando el buque se halle en puerto y hubiera más de 15 operarios a bordo, el departamento de fonda se reforzará con un cocinero o ayudante de cocina más.

Art. 41. *Escala en puerto en zona de guerra*.—Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella respecto de la que la Entidad aseguradora del buque exige sobreprima para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación dentro de la delimitación de dicha zona, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

- A no partir en dicho viaje.
- A realizar voluntariamente el viaje.

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

1.º Si hubiera plaza vacante en otro buque se procedería a trasbordo inmediato del tripulante.

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

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

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

Si el tripulante optase por realizar el viaje, percibirá una prima en función de la elevación de las tarifas del seguro según la siguiente escala:

SOBREPRIMAS RIESGOS DE GUERRA

Hasta 0,15 por 100: nada.

De 0,16 por 100 a 0,25 por 100: 115 por 100.

De 0,26 por 100 a 0,50 por 100: 125 por 100.

De 0,51 por 100 a 0,75 por 100: 150 por 100.

De 0,76 por 100 a 1,50 por 100: 200 por 100.

Mas de 1,50 por 100: 250 por 100.

Esta compensación le corresponderá durante los días en que se hallen en zona de guerra, sin perjuicio de que, por parte de la Dirección y por el tiempo de la permanencia en dicha zona de guerra el seguro de accidentes garantice hasta tres veces su valor normal cuando la sobreprima de los riesgos de guerra se eleven en un 1 por 100 y el accidente sea consecuencia de un hecho de guerra.

Si, sin previo conocimiento al partir del viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, tal como se define en el párrafo primero de este artículo, cada tripulante percibirá durante el tiempo que se encuentre en dicha zona, el porcentaje de aumento que corresponda en todos los conceptos retributivos que perciba, y si sufrieran en la misma incapacidades permanentes o muerte por cualquier hecho de guerra, se triplicará el seguro de accidentes, siempre que la sobreprima del seguro se eleve en 1 por 100.

Siendo los seguros de vida y accidentes pactados en los artículos 28 y 27 de este Convenio autónomos e independientes uno de otro, la triple indemnización para caso de muerte por accidente como consecuencia de un hecho de guerra prevista en los dos últimos párrafos de este artículo, ha de entenderse referida única y exclusivamente al seguro pactado en el artículo 26 y no al del artículo 27.

Art. 42. *Remoción, extracción y limpieza de sedimentos de crudo y/o productos petrolíferos en tanques, calderas y motores.*—A tenor de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de abril de 1978, no se consideran, en general, trabajos propios de los tripulantes los necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores, que deben ser realizados en tierra por personal propio o ajeno a la Empresa.

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

Art. 43. *Subsidio a viudas de jubilados.*—Las viudas de jubilados de tripulantes en el momento del fallecimiento de éstos percibirán, por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio, 55.500 pesetas netas.

Art. 44. *Ayuda sanitaria.*—Con la finalidad de continuar en la línea señalada en el artículo 2 (Unidad de Empresa y Flota) se establece una compensación para Ayuda Sanitaria consistente en el abono de 500 pesetas brutas en 12 pagas, cantidad igual para todas las categorías.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Absorción y compensación

El coste para la Empresa de todos los derechos y/o beneficios, incluidos el de vacaciones, establecidos por el presente Convenio, es superior a los que hubieran podido obtenerse de aplicarse en sus propios términos todos los conceptos de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y del Estatuto de los Trabajadores, de manera que, cualquier diferencia aislada que pudiera darse en alguno o algunos de dichos conceptos fijados en las citadas disposiciones, se consideran absorbidas y compensadas por el total importe de los derechos y beneficios de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual, globalmente favorable, dejando siempre a salvo los preceptos de derecho necesario.

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

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Comisión Paritaria y de Garantía

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

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancias de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- A instancias del Comité de Empresas.

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

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

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

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

ANEXO 1 Salario profesional

Categoría	Pesetas/mes	Pesetas/año (14 pagas)
Capitán	226.115	3.165.610
Jefe Máquinas	209.054	2.926.756
Primer Oficial	163.765	2.292.710
Segundo Oficial	137.288	1.922.032
Tercer Oficial	116.551	1.631.714
Titulados	91.709	1.283.928
Maestranza Primera	88.276	1.235.864
Maestranza Segunda	85.725	1.200.150
Mecamar	82.564	1.155.896
Engrasador y Ayudante Cocina	79.391	1.111.474
Marinero-Camarero	78.254	1.095.556
Limpiador-Ayudante Camarero	77.044	1.078.618
Mozo-Marmitón	75.521	1.057.294
Alumnos	33.300	466.200

ANEXO 2

Antigüedad

Categoría	Valor trienio
Capitán y Jefe de Máquinas	4.282
Primer Oficial, Segundo Oficial y Tercer Oficial	2.956
Titulado, Maestranza primera, Maestranza segunda, Mecamar, Engrasador, Ayudante de Cocina, Marinero, Camarero, Limpiador, Ayudante Camarero, Mozo y Marmitón	1.776

ANEXO 3

Uniformidad

Categoría	Ptas/mes
Capitán	1.117
Jefe Máquinas	1.117
Primer Oficial	1.117
Segundo Oficial	1.117
Tercer Oficial	1.117

ANEXO 4

Vestuario

Categoría	Pesetas/día/navegación
Titulados	16,10
Maestranza Primera	16,10
Maestranza Segunda	16,10
Mecamar	16,10
Engrasador	16,10
Ayudante Cocina	16,10
Marinero	16,10
Camarero	16,10
Limpiador	16,10
Ayudante Camarero	16,10
Mozo	16,10
Marmitón	16,10

ANEXO 5
Importe horas extraordinarias

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Capitán	554,88	502,64	610,38	630,03	665,87	693,63	721,37	749,12	776,84	804,59	832,33	860,08	887,82	915,62	943,32	971,07
Jefe Máquinas	525,84	550,87	578,41	604,72	631,00	657,29	683,58	709,87	736,17	762,47	788,74	815,04	841,34	867,62	893,92	920,21
Primer Oficial	437,81	459,68	481,58	503,47	525,37	547,25	569,13	591,13	612,92	634,81	656,70	678,60	700,49	722,38	744,27	766,17
Segundo Oficial	378,49	397,40	416,34	435,25	454,18	473,12	492,04	510,97	529,89	548,81	567,73	586,65	605,57	624,51	643,43	662,35
Tercer Oficial	342,75	359,90	377,03	394,16	411,30	428,44	445,58	462,71	479,86	496,98	514,13	531,25	548,40	565,53	582,67	599,80
Mecánico Naval Mayor	320,12	336,13	352,14	368,14	384,15	400,16	416,16	432,17	448,17	464,18	480,19	496,36	512,20	528,19	544,21	560,22
Electricista Naval Mayor	320,12	336,13	352,14	368,14	384,15	400,16	416,16	432,17	448,17	464,18	480,19	496,36	512,20	528,19	544,21	560,22
Mecánico Naval de primera	310,99	328,54	342,08	357,64	373,18	388,74	404,28	419,85	435,39	450,94	466,48	482,04	497,58	513,13	528,67	544,24
Electricista Naval primera	310,99	328,54	342,08	357,64	373,18	388,74	404,28	419,85	435,39	450,94	466,48	482,04	497,58	513,13	528,67	544,24
Mecánico Naval de segunda	301,93	317,03	322,13	347,21	362,32	377,42	392,53	407,60	422,70	437,81	452,90	467,99	483,09	498,20	513,29	528,36
Electricista Naval segunda	301,93	317,03	322,13	347,21	362,32	377,42	392,53	407,60	422,70	437,81	452,90	467,99	483,09	498,20	513,29	528,36
Maestranza de primera	294,37	309,09	323,81	338,81	353,24	367,95	382,08	397,40	412,12	426,84	441,56	456,29	470,98	489,71	500,42	515,15
Maestranza de segunda	288,11	302,52	316,92	331,32	345,65	360,15	374,55	388,96	403,38	417,76	432,17	446,58	460,97	477,17	489,79	504,21
Mecamar	280,61	294,64	308,67	322,70	336,72	350,77	364,80	378,83	392,85	406,88	420,91	434,95	448,96	463,00	477,03	491,06
Engrasador	271,16	284,73	298,26	311,82	325,40	338,94	352,51	366,08	379,61	393,17	406,75	420,29	433,87	447,40	460,96	474,53
Ayudante Cocina	271,16	284,73	298,26	311,82	325,40	338,94	352,51	366,08	379,61	393,17	406,75	420,29	433,87	447,40	460,96	474,53
Marinero	267,20	280,56	293,91	307,27	320,62	333,99	347,33	360,72	374,06	387,42	400,79	414,14	427,51	441,21	454,23	467,59
Camarero	267,20	280,56	293,91	307,27	320,62	333,99	347,33	360,72	374,06	387,42	400,79	414,14	427,51	441,21	454,23	467,59
Limpiador	262,95	276,10	289,24	302,40	315,55	328,70	341,84	355,00	368,14	381,27	394,44	407,58	420,71	433,88	447,02	460,18
Ayudante Camarero	262,95	276,10	289,24	302,40	315,55	328,70	341,84	355,00	368,14	381,27	394,44	407,58	420,71	433,88	447,02	460,18
Mozo	258,73	271,65	284,60	297,52	310,46	323,39	336,33	349,27	362,20	375,15	388,08	401,01	413,94	426,88	439,83	452,76
Marmitón	256,73	271,65	284,60	297,52	310,46	323,39	336,33	349,27	362,20	375,15	388,08	401,01	413,94	426,88	439,83	452,76
Alumno	93,04	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO 6

Importe horas extraordinarias especiales

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Capitán	665,85	699,17	732,45	765,63	799,04	832,35	865,64	898,94	932,21	965,51	998,80	1.032,10	1.065,39	1.098,74	1.131,99	1.165,20
Jefe Máquinas	631,01	661,04	694,09	725,66	757,20	788,74	820,30	851,84	883,41	914,86	946,49	978,05	1.009,60	1.041,14	1.072,70	1.104,25
Primer Oficial	525,37	551,62	577,90	604,17	630,45	656,70	682,96	709,24	735,50	761,77	788,04	814,32	840,59	866,85	893,12	919,40
Segundo Oficial	454,19	476,88	499,61	522,30	545,01	567,74	590,45	613,16	635,87	658,57	681,28	703,98	726,69	749,41	772,12	794,82
Tercer Oficial	411,29	431,87	452,44	472,99	493,56	514,13	534,69	555,26	575,84	596,38	616,96	637,50	658,07	678,64	699,21	719,78
Mecánico Naval Mayor ...	384,15	403,36	422,56	441,77	460,98	480,19	499,39	518,60	537,81	557,02	576,22	595,83	614,64	633,83	653,05	672,26
Electricista Naval Mayor ...	384,15	403,36	422,56	441,77	460,98	480,19	499,39	518,60	537,81	557,02	576,22	595,83	614,64	633,83	653,05	672,26
Mecánico Naval de primera ...	373,19	391,85	410,50	429,17	447,82	466,48	485,14	503,82	522,46	541,13	559,77	578,45	597,10	615,76	634,40	653,09
Electricista Naval primera ...	373,19	391,85	410,50	429,17	447,82	466,48	485,14	503,82	522,46	541,13	559,77	578,45	597,10	615,76	634,40	653,09
Mecánico Naval de segunda ...	362,32	380,43	398,56	416,65	434,78	452,91	471,04	489,12	507,24	525,37	543,48	561,58	579,71	597,84	615,94	634,03
Electricista Naval segunda ...	362,32	380,43	398,56	416,65	434,78	452,91	471,04	489,12	507,24	525,37	543,48	561,58	579,71	597,84	615,94	634,03
Maestranza de primera	353,25	370,91	388,57	406,23	423,88	441,54	459,22	476,88	494,54	512,21	529,87	547,55	565,18	582,86	600,51	618,18
Maestranza de segunda	345,73	363,02	380,30	397,59	414,78	432,18	449,46	466,75	484,04	501,31	518,60	535,89	553,17	572,60	589,75	605,05
Mecamar	336,75	353,57	370,40	387,24	404,06	420,93	437,76	454,60	471,42	488,26	505,09	521,94	538,75	555,60	572,44	589,26
Engrasador	325,39	341,67	357,91	374,19	390,48	406,73	423,02	439,29	455,56	471,81	488,10	504,35	520,64	536,88	553,15	569,43
Ayudante Cocina	325,39	341,67	357,91	374,19	390,48	406,73	423,02	439,29	455,56	471,81	488,10	504,35	520,64	536,88	553,15	569,43
Marinero	320,63	336,68	352,69	368,72	384,75	400,79	416,80	432,86	448,89	464,91	480,95	496,95	513,01	529,46	545,08	561,11
Camarero	320,63	336,68	352,69	368,72	384,75	400,79	416,80	432,86	448,89	464,91	480,95	496,95	513,01	529,46	545,08	561,11
Limpiador	315,54	331,32	347,09	362,88	378,66	394,45	410,20	426,00	441,77	457,53	473,33	489,10	504,85	520,65	536,42	552,22
Ayudante Camarero	315,54	331,32	347,09	362,88	378,66	394,45	410,20	426,00	441,77	457,53	473,33	489,10	504,85	520,65	536,42	552,22
Mozo	310,48	325,95	341,52	357,03	372,59	388,06	403,60	419,15	434,64	450,18	465,69	481,21	496,73	512,26	527,79	543,31
Marmitón	310,48	325,98	341,52	357,03	372,59	388,06	403,60	419,15	434,64	450,18	465,69	481,21	496,73	512,26	527,79	543,31
Alumno	111,65	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ANEXO 9

Plus horas trabajo en domingo y festivo (personal que no monta guardia)

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Capitán	144,25	151,47	158,68	165,80	173,10	180,32	187,54	194,75	201,95	209,16	216,37	223,59	230,80	238,04	245,23	252,44
Jefe Máquinas	136,70	143,22	150,36	157,20	164,04	170,87	177,70	184,55	191,38	198,23	205,04	211,89	218,73	225,55	232,39	239,22
Primer Oficial	113,82	119,49	125,16	130,83	136,57	142,26	147,95	153,65	159,33	165,55	171,72	177,41	183,10	188,80	194,47	200,18
Segundo Oficial	98,39	103,29	108,23	113,15	118,07	123,00	127,91	132,84	137,75	142,67	147,59	152,51	157,42	162,36	167,27	172,19
Tercer Oficial	89,10	93,57	98,01	102,47	106,93	111,38	115,84	120,28	124,82	129,20	133,66	138,11	142,57	147,01	151,48	155,94
Mecánico Naval Mayor	83,22	87,38	91,55	95,70	99,87	104,03	108,19	112,35	116,51	120,67	124,84	129,03	133,16	137,31	141,48	145,64
Electricista Naval Mayor	83,22	87,38	91,55	95,70	99,87	104,03	108,19	112,35	116,51	120,67	124,84	129,03	133,16	137,31	141,48	145,64
Mecánico Naval de primera	80,85	84,89	88,93	92,97	97,01	101,05	105,09	109,15	113,19	117,23	121,27	125,32	129,36	133,50	137,54	141,48
Electricista Naval de primera	80,85	84,89	88,93	92,97	97,01	101,05	105,09	109,15	113,19	117,23	121,27	125,32	129,36	133,50	137,54	141,48
Mecánico Naval de segunda	78,49	82,41	86,34	90,26	94,20	98,12	102,05	105,96	109,88	113,82	117,74	121,66	125,59	129,52	133,44	137,36
Electricista Naval de segunda	78,49	82,41	86,34	90,26	94,20	98,12	102,05	105,96	109,88	113,82	117,74	121,66	125,59	129,52	133,44	137,36
Maestranza de primera	76,52	80,35	84,18	88,01	91,83	95,65	99,48	103,31	107,14	110,99	114,79	118,62	122,43	126,26	130,09	133,92
Maestranza de segunda	74,90	78,65	82,39	86,12	89,81	93,63	97,37	101,12	104,86	108,60	112,35	116,20	119,84	123,05	126,33	130,08
Mecanador	72,95	76,60	80,24	83,88	87,53	91,19	94,83	98,48	102,13	105,77	109,42	113,07	116,71	120,36	124,01	127,66
Ayudante Cocina	70,49	74,02	77,54	81,06	84,60	88,11	91,64	95,17	98,68	102,20	105,74	109,26	112,80	116,31	119,83	123,36
Marinero	69,46	72,88	76,41	79,88	83,35	86,83	90,29	93,78	97,24	100,71	104,19	107,66	111,14	114,70	118,08	121,56
Camarero	69,46	72,88	76,41	79,88	83,35	86,83	90,29	93,78	97,24	100,71	104,19	107,66	111,14	114,70	118,08	121,56
Limpador	68,35	71,78	75,19	78,62	82,03	85,45	88,87	92,29	95,70	99,11	102,54	105,95	109,37	112,80	116,21	119,63
Ayudante Camarero	68,35	71,78	75,19	78,62	82,03	85,45	88,87	92,29	95,70	99,11	102,54	105,95	109,37	112,80	116,21	119,63
Mozo	67,26	70,61	73,98	77,34	80,71	84,07	87,43	90,79	94,18	97,52	100,89	104,25	107,61	110,97	114,34	117,70
Marmítico	67,26	70,61	73,98	77,34	80,71	84,07	87,43	90,79	94,18	97,52	100,89	104,25	107,61	110,97	114,34	117,70
Alumno	24,19															

16969

RESOLUCION de 14 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, recibido en esta Dirección General, con fecha 2 de junio de 1982, suscrito por la representación de la Dirección General de Puertos y su Personal Laboral, el día 15 de abril de 1982, al que se acompaña informe de contenido favorable emitido por la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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, 14 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albarredo.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de Juntas de Puertos, Puertos Autónomos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas.

IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA EL PERSONAL LABORAL DE JUNTAS DE PUERTOS, PUERTOS AUTÓNOMOS, COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE GRUPOS DE PUERTOS Y PUERTOS TRANSFERIDOS A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal sujeto a la legislación laboral, que preste servicios en los Puertos Autónomos, Juntas de Puertos, Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y Puertos transferidos a las Comunidades Autónomas, con la exclusión de las plazas que sean ocupadas por personal en situación de supernumerario procedente de Cuerpos del Estado, y en todo caso las que correspondan a niveles jerárquicos de Subjefe de Sección o superior.

Al personal expresamente excluido de este Convenio, según el párrafo anterior, y que trabaje en las Entidades citadas les será de aplicación subsidiaria este Convenio en todo aquello no contemplado en su régimen jurídico, pacto o contrato individual.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio tendrá plena aplicación, a efectos económicos desde el 1 de enero de 1982 y su duración será de un año a partir de esta fecha.

Por lo que se refiere a la cláusula de revisión salarial incluida en el punto 11.3 del ANE, que señala una revisión de acuerdo con el índice de precios al consumo, establecido por el INE, se manifiesta, que la misma sería de aplicación, de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley de Presupuestos para 1982.

Art. 4.º *Denuncias.*—Habrá prórroga automática del Convenio durante un año y así sucesivamente, si no hubiese denuncia expresa por la representación de las Entidades u Organismos o por la representación sindical, con un plazo de preaviso superior a dos meses respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Caso de ser denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Art. 5.º *Naturaleza.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, Convenio o pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se conside-