

admisión temporal, se podrán importar con franquicia arancelaria o se devolverán los derechos arancelarios, según el sistema a que se acojan los interesados: 107,53 kilogramos.

b) Se consideran mermas el 3 por 100 y subproductos el 4 por 100, adeudables por las PP. EE. 56.03.13/15, según provengan del poliéster o acrílicas, respectivamente.

c) El interesado queda obligado a declarar en la documentación aduanera de exportación y en la correspondiente hoja de detalle, por cada producto exportado las composiciones de las materias primas empleadas, determinantes del beneficio fiscal, así como calidades, tipos (acabados, colores, especificaciones particulares, formas de presentación), dimensiones y demás características que las identifiquen y distingan de otras similares y que, en cualquier caso, deberán coincidir respectivamente con las mercancías previamente importadas o que en su compensación se importen posteriormente, a fin de que la Aduana, habida cuenta de tal declaración y de las comprobaciones que estime conveniente realizar, entre ellas la extracción de muestras para su revisión o análisis por el Laboratorio Central de Aduanas, pueda autorizar la correspondiente hoja de detalle.

Caso de que haga uso del sistema de reposición con franquicia arancelaria, el interesado hará constar en las licencias o DD. LL. de Importación (salvo que acompañen a las mismas las correspondientes hojas de detalle), los concretos porcentajes de subproductos aplicables a las mercancías de importación, que serán precisamente los que la Aduana tendrá en cuenta para la liquidación e ingreso por dicho concepto de subproductos.

Quinto.—Se otorga esta autorización hasta el 31 de diciembre de 1987, a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», debiendo el interesado, en su caso, solicitar la prórroga con tres meses de antelación a su caducidad y adjuntando la documentación exigida por la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976.

Sexto.—Los países de origen de la mercancía a importar serán todos aquellos con los que España mantiene relaciones comerciales normales. Los países de destino de las exportaciones serán aquéllos con los que España mantiene, asimismo, relaciones comerciales normales o su moneda de pago sea convertible, pudiendo la Dirección General de Exportación, si lo estima oportuno, autorizar exportaciones a los demás países.

Las exportaciones realizadas a partes del territorio nacional situadas fuera del área aduanera, también se beneficiarán del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, en análogas condiciones que las destinadas al extranjero.

Séptimo.—El plazo para la transformación y exportación en el sistema de admisión temporal no podrá ser superior a dos años, si bien para optar por primera vez a este sistema, habrán de cumplirse los requisitos establecidos en el punto 2.4 de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975 y en el punto 6.º de la Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976.

En el sistema de reposición con franquicia arancelaria el plazo para solicitar las importaciones, será de un año a partir de la fecha de las exportaciones respectivas, según lo establecido en el apartado 3.6 de la Orden de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975.

Las cantidades de mercancías a importar con franquicia arancelaria en el sistema de reposición, a que tienen derecho las exportaciones realizadas, podrán ser acumuladas, en todo o en parte, sin más limitación que el cumplimiento del plazo para solicitarlas.

En el sistema de devolución de derechos, el plazo dentro del cual ha de realizarse la transformación o incorporación y exportación de las mercancías, será de seis meses.

Octavo.—La opción del sistema a elegir se hará en el momento de la presentación de la correspondiente declaración o licencia de importación, en la admisión temporal. Y en el momento de solicitar la correspondiente licencia de exportación, en los otros dos sistemas. En todo caso, deberán indicarse en las correspondientes casillas, tanto de la declaración o licencia de importación como de la licencia de exportación, que el titular se acoge al régimen de tráfico de perfeccionamiento activo y el sistema elegido, mencionando la disposición por la que se le otorgó el mismo.

Noveno.—Las mercancías importadas en régimen de tráfico de perfeccionamiento activo, así como los productos terminados exportables, quedarán sometidos al régimen fiscal de comprobación.

Décimo.—En el sistema de reposición con franquicia arancelaria y de devolución de derechos, las exportaciones que se hayan efectuado desde el 15 de diciembre de 1986 hasta la aludida fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», podrán acogerse también a los beneficios correspondientes, siempre que se haya hecho constar en la licencia de exportación y en la restante documentación aduanera de despacho la referencia de estar en trámite su resolución. Para estas exportaciones los plazos señalados

en el artículo anterior, comenzarán a contarse desde la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Undécima.—Esta autorización se registrará en todo aquello relativo a tráfico de perfeccionamiento y que no esté contemplado en la presente Orden, por la normativa que se deriva de las siguientes disposiciones:

Decreto 1492/1975 («Boletín Oficial del Estado» número 165).

Orden de la Presidencia del Gobierno de 20 de noviembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» número 282).

Orden del Ministerio de Hacienda de 21 de febrero de 1976 («Boletín Oficial del Estado» número 53).

Orden del Ministerio de Comercio de 24 de febrero de 1976 («Boletín Oficial del Estado» número 53).

Circular de la Dirección General de Aduanas de 3 de marzo de 1976 («Boletín Oficial del Estado» número 77).

Duodécimo.—La Dirección General de Aduanas y la Dirección General de Comercio Exterior, dentro de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas adecuadas para la correcta aplicación y desenvolvimiento de la presente autorización.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 23 de diciembre de 1986.—P. D., el Director general de Comercio Exterior, Fernando Gómez Avilés-Casco.

Ilmo. Sr. Director general de Comercio Exterior.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23093** RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima», con su personal de marina mercante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional del Petróleo, Sociedad Anónima», con su personal de marina mercante, que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 3/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO PARA 1987 DE «EMP. S. A.», CON SU PERSONAL DE MARINA MERCANTE

1 de enero de 1987

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones preliminares

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

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

La pertenencia a una misma Empresa trae como consecuencia la voluntad de las partes de tender a una misma unificación posible en aquellos aspectos de tipo social que por su carácter de generali-

dad 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 EMP de:

- a) Decidir sobre transbordo de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa y/o de bandera nacional explotados por ésta con tripulación de EMP.
- b) Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques fletados por EMP 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 estuviere 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 EMP, la Empresa completará aquellas hasta el total de las prestaciones de la Seguridad Social española.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su registro, y abarcará el periodo comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre de 1988, 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.

#### 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 sea 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 reclamaciones 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 60 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 desarrollo 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.

En el vigente Convenio se pacta expresamente el sistema de relevos verticales por Departamentos, en lo que a necesidades de cobertura de vacantes y funcionamiento se refiere.

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 de Máquinas.
  3. Primeros Oficiales.
  4. Segundos Oficiales.
  5. Terceros Oficiales.

#### Titulados de Formación Náutico-pesquera:

6. Mecánico y Electricista naval mayor.
7. Mecánico y Electricista naval de primera clase.
8. Mecánico y Electricista naval de segunda clase.

#### Maestranza:

9. Primera:
  - Contra maestre.
  - Calderero.
  - Electricista.
  - Bombero.
  - Mecánico.
  - Mayordomo.
10. Segunda:
  - Cocinero.
  - Carpintero.
  - Segundo Bombero.

#### Subalternos:

11. Engrasados 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 Radiotelegrafista, será desempeñada por los Oficiales de nuevo ingreso, fijos o interinos. Una vez superado el período de prueba reglamentaria, 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 en la categoría se producirá:

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

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

3.º De acuerdo con el párrafo anterior, se dará la circunstancia de que en un plazo corto 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.

4.º Con independencia de lo establecido en el artículo 76 de la OTMM sobre trabajos de categoría superior e inferior, la Dirección queda facultada para enrolar a un tripulante en puesto distinto a su categoría profesional, siempre y cuando por su formación, titulación o experiencia pueda desempeñarlo y con el solo objeto de evitar la contratación de interinos, y sin perjuicio de que continúe percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría que ostente. Dicha facultad sólo podrá utilizarse por la Empresa una vez en la vida laboral del tripulante y por un período máximo de tres meses.

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, percibirán en dicho año completa la retribución correspondiente a la categoría superior que hubiese realizado.

Art. 5.º *Período de prueba.*— Toda admisión de personal fijo en la flota de EMP tendrá un período de prueba máximo de acuerdo con la escala siguiente:

Oficiales y Titulados: Cuatro meses.  
Maestranza y Subalternos: Dos meses.

En caso de desestimiento del período 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 corresponde 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 confiere el derecho a la reincorporación una vez que haya cesado el motivo que dio 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 Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

Provisión de vacantes: Principio general.

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

A estos efectos, la Dirección de la Empresa, en contacto con la representación del personal, establecerá los planes de formación necesaria a fin de que cada tripulante pueda adquirir, dentro de sus

posibilidades, los conocimientos necesarios que le permitan acceder a puestos de mayor calificación 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 período 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 corresponden 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 Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, 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.

Para los trabajos de categoría superior se realizarán por personal fijo de la Empresa de la categoría inmediatamente inferior atendiendo a su antigüedad.

Si por cualquier motivo la Dirección de la Empresa considera que un tripulante más moderno debe ocupar esta categoría, al tripulante con más antigüedad afectado, se le justificarán los motivos por el cual no ocupa dicha plaza.

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 vacantes.

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 efectuará 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.

Ascenso por concurso de méritos:

Será acreedor al ascenso por concurso de méritos, aquel tripulante que se considere posea los mejores informes, remitidos en los dos últimos años por diferentes Capitanes.

Los informes serán remitidos al Jefe de Personal cada vez que el tripulante desembarque, siendo opción del Capitán mantener una entrevista con aquellos tripulantes sobre la base de intercambiar impresiones generales o concretas de su actuación a bordo.

Los informes deberán ser firmados por todas las personas que hayan participado en su elaboración.

No obstante, la Jefatura de Personal se entrevistará con aquellos tripulantes cuyos informes no sean satisfactorios.

Los responsables de la realización de informes se concretarán como sigue:

- Oficiales: Capitán y Jefe de Máquinas, respectivamente, con el asesoramiento de los Primeros Oficiales cuando se informe de los Segundos y Terceros Oficiales.

- Maestranza: Capitanes y Jefes de Máquinas con el asesoramiento de los Primeros Oficiales.

- Subalternos: Primeros Oficiales con el asesoramiento del Maestranza correspondiente junto con visto bueno de Capitanes y Jefes de Máquinas.

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, y en cualquier otro caso que lo solicite.

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 y antigüedad en las condiciones siguientes:

a) El tiempo de duración de las vacaciones estará en función del período de embarco del tripulante, a razón de 0,60 días por cada uno enrolado.

En esta última relación (0,60) está incluido el aumento en diecisiete días del período de vacaciones, que viene a compensar el trabajo de cuatro horas los sábados por la mañana.

El presente artículo habrá de ponerse en relación con el 17, relativo a jornada laboral y descansos.

Se considerará a todos los efectos situaciones asimiladas a las 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 del Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento sobre garantías de los representantes del personal.
- Desembarque por la entrada en zona de guerra.

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

- Asistencia a cursos de formación ordenada por la Empresa, fuera de la localidad de su domicilio, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro días de duración del curso.

- Comisión de servicio a la Empresa fuera de la localidad de su domicilio por los días que excedan a tres, a razón de un día de vacaciones 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 estuviera 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 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 el 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.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el período de cinco días podrá ser ampliado hasta quince cuando razones de organización del trabajo, a juicio de la Dirección, así lo exijan con los siguientes requisitos:

1. Sólo podrá ampliarse hasta quince días el período de vacaciones anticipadas en el período de un año.

2. La recuperación de estos días se realizará, proporcionalmente en tres periodos de embarque. El fraccionamiento en estos tres periodos se refiere, exclusivamente, a los casos en los que se hayan agotado los quince días.

3. Esta facultad no podrá ser utilizada por la Empresa cuando la ampliación de vacaciones obedezca a los motivos de no querer embarcar a un tripulante disponible.

4. La Empresa comunicará por escrito con cinco días de anticipación antes de finalizar las vacaciones los días previstos de vacaciones anticipadas, pudiendo éstos ser modificados por causas imprevistas.

Dado que este acuerdo se adopta con la finalidad de reducir costes, la Dirección se compromete en la fecha de iniciación de las negociaciones del próximo Convenio a facilitar al Comité de Empresa el resultado del acuerdo adoptado. Esta modificación se introduce, por tanto, con carácter experimental y no definitivo, estándose para Convenios posteriores al resultado obtenido en el período que se pacta.

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

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

La Empresa se compromete a desembarcar a sus tripulantes a los ciento catorce días. Las causas excepcionales o de fuerza mayor que impidan el desembarco serán puestas en conocimiento del interesado y representante del Comité de Empresa.

f) A partir de los ciento treinta días de embarque, incluidos viajes para embarcar y desembarcar, el tripulante devengará 1,1 días de vacaciones por día de embarque, en lugar de los 0,60 establecidos.

g) 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.

El apartado c), punto 1, referente a la reducción de dieciocho días a quince días de vacaciones anticipadas, así como el apartado f), entrarán en vigor en la fecha de la firma del Convenio.

Art. 8.º *Licencias y excedencias*.—Con independencia del período de vacaciones, el personal de la flota podrá solicitar licencia retribuida en las condiciones señaladas en el artículo 80 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, por los siguientes plazos:

- a) Por contraer matrimonio, veinte días.
- b) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, diez días.

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 hacerlo 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.

e) Por fallecimiento del cónyuge, treinta días.

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 Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

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

Podrá solicitarse la excedencia voluntaria en los términos que contempla el Estatuto de los Trabajadores, a partir del primer año de pertenencia a la plantilla fija de la flota.

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 la flota, por escrito y con la suficiente antelación, por si algún tripulante pudiera estar interesado en optar al mismo, así como al Comité de Empresa y/o representante del personal.

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

En caso de reducción de plantilla por cualquier motivo, la Empresa absorberá, de acuerdo con sus necesidades de personal en otras exploraciones, 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 o por cheque cruzado.

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

No obstante lo anterior, las percepciones se abonarán en un solo pago, quedando englobado en el mismo los conceptos fijos del mes en que se transfiera y los conceptos variables del mes anterior.

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.

Gratificación lavado de ropa.

d) Vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias.

3. Prestaciones no salariales:

a) Indemnización o suplidos:

Dietas.

Uniforme.

Deterioro de vestuario.

b) Prestaciones de la 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 los días del mes que se trate.

Sólo en el caso de entrada en zona de guerra, las mensualidades se dividirán por 30, a efectos de cobro del concepto de «Zona de Guerra».

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 retribuidos constituirá el salario profesional del tripulante, que figura en el anexo 1.

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

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

Los aumentos por años de servicio se percibirán desde el día 1 del mes que se devenguen.

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

a) Cursos de adiestramiento:

Índice:

1. Seguridad:

1.1 Seguridad y contraincendios para personal (cada tres años).

2.2 Seguridad y contraincendios para Oficiales (cada tres años).

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.

3.2 El bombeo del crudo y sus productos.

3.3 Cow.

4. Mantenimiento y máquinas marinas:

4.1 Mantenimiento programado y gestión de stocks.

4.2 Motores propulsores.

4.3 Automoción naval.

4.4 Pinturas marinas.

4.5 Combustibles y aceites lubricantes.

4.6 Soldadura.

4.7 Mecánica.

4.8 Frío.

4.9 Electricidad y electrónica.

5. Derecho marítimo y pólizas de fletamento:

5.1 Derecho marítimo.

5.2 El seguro marítimo.

5.3 Póliza de fletamento.

6. Comportamiento humano en la organización:

6.1 Técnicas de mando y motivación.

6.2 Trabajo en equipo.

7. Hostelería:

7.1 Curso sobre cocina.

7.2 Curso para Camareros.

7.3 Nociones de administración para Mayordomos y Cocineros.

8. Varios y general:

8.1 Inglés, según normas generales de la Empresa.

b) Curso de formación: EMP, consciente de la importancia que tiene la formación continua del personal, quiere promover la realización de cursillos de perfeccionamiento, recordatorio y formación de su personal de flota, por lo cual va a fomentar la realización de los mismos, de acuerdo con las siguientes normas:

1) En el anexo 10 se indica esquemáticamente en un cuadro los temas de los cursillos a impartir, así como las categorías a los que van destinados.

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

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

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

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

6) Los cursos tendrán carácter voluntario, pudiendo el tripulante al que se le ofrezca la asistencia a un curso determinado, optar por asistir o no al mismo.

Asimismo, se admitirán solicitudes de los tripulantes, dando preferencia cronológica a los que lo hayan solicitado.

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

El devengo de vacaciones durante los cursillos será como sigue:

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

b) Cursillos ordenados por la Empresa que se tengan que realizar en la localidad del domicilio y cursillos voluntarios, ya sean en la propia localidad o fuera de ella, se devengarán las vacaciones de Ordenanza.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 16. Trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos.**—Tendrán la consideración de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos, aquéllos que deban ser realizados y que por su condición, índole o naturaleza impliquen suciedad, toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, y que el personal tenga que efectuar en el interior de/o:

1) Caja de cadenas, tanques de lastre, sentinas y cofferdams. La extracción de cascarillas y sedimentos en sentinas se contempla en el acta complementaria.

2) Tanques de consumo y de carga para la limpieza.

3) Carters, conductos de humo, caldera y calderetas.

4) En espacios cerrados para pintar a mano, es obligatorio dotar de los medios necesarios de ventilación.

5) Recipientes para aire comprimido o condensadores.

6) Trabajos a realizar en locales o maquinaria, con máscara 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 de funcionamiento y líneas de vapor con presión, se considera peligroso todo lo que sea empaculaduras, estancar fugas en cajas de humos, recalcar pérdidas y, 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°C, 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 2 metros, así como los trabajos en cuadros eléctricos de alta tensión, cuando estén en funcionamiento.

Se refleja íntegramente el artículo 191 de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante, que dice textualmente lo siguiente:

«Trabajos peligrosos. a) Se extremarán las precauciones en los trabajos y faenas que resulten peligrosos por su propia índole o por el lugar en que se realicen, correspondiendo al que ejerce el mando establecer las normas especiales para estos casos, encargando de la dirección de tales trabajos a Oficiales especialmente capacitados, que asumirán ante él la responsabilidad de la ejecución de dichas operaciones.

b) En la mar los tripulantes no harán trabajos en palos, superestructuras altas y costados sin las debidas precauciones cuando pueda peligrar su vida, salvo casos de fuerza mayor, por seguridad del buque, de la vida de los pasajeros o tripulantes o de la carga.

c) En los trabajos que en el puerto o con el buque fondeado puedan realizar los individuos de la dotación en palos, superestructuras altas y costados del buque, se tomarán las medidas posibles para que cualquiera que sea el sistema empleado para ejecutarlos esté dispuesto en forma que satisfagan plenamente las condiciones generales de resistencia, estabilidad y seguridad, dotando asimismo a cada tripulante de un cinturón de seguridad con rabiza firme a puntos sólidamente fijados.»

Cualquier trabajo considerado como peligroso quedará sometido a lo pactado en el artículo 35 del actual Convenio.

El valor de la hora por realización de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos será de 201 pesetas.

**Art. 17. Jornada laboral y descansos.**—1. La jornada de la flota de EMP será de cuarenta horas semanales, en base al Real Decreto 2001/1983. Dicho módulo semanal tiene una equivalencia anual de mil cuatrocientas treinta y tres horas de trabajo efectivo, a tenor del siguiente cálculo:

$$365 \text{ días naturales} - (120 + 17) \text{ días de vacaciones} = \\ = 228 \text{ días de permanencia a bordo}$$

$$\frac{228 \text{ días de permanencia a bordo}}{7 \text{ días por semana}} = 32,57 \text{ semanas}$$

$$\text{Horas efectivas/año} = 32,57 \text{ semanas} \times \\ \times (40 + 4) \text{ horas semanales} = 1.433 \text{ horas}$$

2. Dadas las especiales características del trabajo en el mar:

a) Todo el personal se obliga a trabajar las cuatro horas del sábado por la mañana, continuando, pues, con el actual régimen de trabajo, quedando absorbidas estas cuatro horas semanales en la relación de 0,6 días de vacaciones por día de embarque.

b) Independientemente de lo anterior el personal que no monta guardia vendrá obligado durante la tarde del sábado y el domingo a trabajar las horas necesarias para atender las situaciones previstas de obligada realización en el artículo 18 del Convenio Colectivo (hasta un máximo de cuatro horas el sábado por la tarde y ocho horas los domingos, de cinco AM a nueve PM), percibiendo a cambio un plus de domingo y festivos de la cuantía que se indica en el anexo 5.

Los tripulantes que no montan guardia son los siguientes:

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

Los tripulantes de este apartado que trabajen en domingo y festivo percibirán un plus por cada hora de trabajo, especificado en el anexo 5 y que no podrán percibir por más de ocho horas de trabajo.

c) El personal que monta guardia trabajará doce horas adicionales a la semana (las cuatro de la tarde del sábado y las ocho del domingo), percibiendo a cambio un plus de domingo y festivo de la cuantía que en el anexo 5 se indica para este grupo de personas.

El personal a que hace referencia este apartado es el siguiente:

Capitán.  
Jefe de Máquinas.  
Oficiales de Cubierta y Máquinas.  
Radiotelegrafista.  
Marineros.  
Engrasadores.  
Mayordomo.  
Cocinero.  
Ayudante de Cocina.  
Camareros.  
Ayudante de Camarero.  
Marmitón.

d) El plus de domingo y festivo se abonará lo mismo que en la situación de embarcado en los sábados, domingos y festivos que se pasen en situación de viaje para embarcar o desembarcar o en expectativa de embarque fuera del domicilio.

3. La oficialidad de máquinas realizará régimen de trabajos en máquina desatendida, cuando así se requiera por necesidades del servicio. La persona que se encuentre en situación de guardia por máquina desatendida cobrará la cantidad de 3.650 pesetas, equivalente a cinco horas extraordinarias correspondientes a la categoría de Primer Oficial con una antigüedad de tres trienios y medio, por día en que se encuentre de guardia. Este punto entrará en vigor con la fecha de la firma del Convenio.

4. Si por disposición legal se modificara la actual jornada de trabajo, la Comisión Paritaria adecuará la jornada al nuevo régimen que se establezca en el periodo más breve posible, que no exceda de sesenta días naturales.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Se entiende por horas extraordinarias las realizadas por los tripulantes fuera de la jornada de trabajo diario.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias 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 o fondeo y salida fondeadero.
- 4) Averías de cualquier clase con paradas y moderadas.
- 5) Carga o descarga.
- 6) Lastre o deslastre en terminales de carga y en la mar.
- 7) Permanencia a bordo, y en aquellas circunstancias que pudiera ocasionar demoras o ponga en peligro la carga o la seguridad del buque.
- 8) Aproximadamente, 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 previsto en el artículo 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 tercera de la Ley 8/1980 se establece durante la vigencia del presente Convenio, los valores de horas extraordinarias que figuran en el anexo 5 sin perjuicio de los que puedan tener en el futuro a tenor de las normas que en día puedan desarrollar el artículo 35 y la disposición final cuarta 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 los valores que figuran en el anexo 5.

- a) Personal de guardia, de cero a cuatro y de doce a dieciséis horas; percibiendo estas horas durante el periodo de cuatro a doce horas.
- b) Personal de guardia, de cuatro a ocho y de dieciséis a veinte horas; percibirá estas horas durante el periodo de veinte a cuatro horas.
- c) Personal de guardia, de ocho a doce y de veinte a veinticuatro horas; percibirá estas horas durante el periodo de cero a ocho.

En cuanto al personal que no monte guardia, percibirá estas horas entre las veintiuna y las cinco 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 convenientes.

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. *Diets y gastos de viaje.*—En aplicación del principio de unidad de Empresa y flota, las dietas se devengarán en las situaciones y con los importes previstos en la Norma de Presidencia sobre gastos de viaje.

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 desembarque 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. Asimismo, se pondrá a disposición del tripulante que lo solicite, el billete de avión para proceder al puerto de embarque, el cual se depositará en el aeropuerto.

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

Los tripulantes cuando vayan a embarcar presentarán su proforma de liquidación de gastos de viaje al Segundo Oficial, el cual con el visto bueno del Capitán procederá a enviar la misma a Personal para su liquidación.

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 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, y de acuerdo con la normativa sobre gastos de viaje.

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

Los tripulantes podrán solicitar al embarcar o desembarcar, anticipos a cuenta de gastos de viaje en la cuantía aproximada al importe de los mismos.

Art. 21. *Uniforme.*—Es obligatorio el uso de uniforme en las condiciones establecidas por EMP. La gratificación por este concepto se percibirá en dozavas partes y su cuantía será la que figura en el anexo 3.

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

Art. 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, dentro del primer trimestre del año.

Independientemente, el personal de maestranza y subalternos percibirán una indemnización mensual, cuya cuantía figura en el anexo 4, y que se abonará a partir del 1 de junio de 1987.

Al personal de fonda se le abonarán 2.965 pesetas/año, al objeto de sufragar los gastos de un par de zapatos negros que deberán usar a bordo.

Tanto el uniforme como el vestuario correspondiente a cada año y tripulante serán entregados por los medios idóneos.

Se dispondrá en los buques de un «stock» de buzos, zapatos y guantes para todos los tripulantes, incluidos interinos.

Al responsable de fonda se le entregará para su custodia la suficiente ropa de agua para su utilización en aquellos trabajos en los que fuera necesario por parte del personal de ese Departamento.

A continuación, se relaciona la ropa de trabajo que será entregada a los tripulantes:

Numero	Prenda	Periodicidad
<i>Uniforme Oficialidad</i>		
1	Anorak para frío .....	Dos años.
4	Camisas de manga larga .....	Dos años.
4	Camisas de manga corta .....	Dos años.
4	Pantalones largos .....	Dos años.
2	Pantalones cortos .....	Dos años.
8	Buzos .....	Dos años.
2	Chubasqueros .....	Cuatro años.
4	Zapatos de seguridad .....	Dos años.
2	Jersey de cuello alto con cremallera .....	Dos años.
1	Cazadora .....	Dos años.
<i>Uniforme Maestranza y Subalternos</i>		
1	Anorak para frío .....	Dos años.
4	Camisas de manga larga .....	Dos años.
4	Camisas de manga corta .....	Dos años.
4	Pantalones largos grises .....	Dos años.
3	Pantalones cortos grises .....	Dos años.
1	Cazadora gris (sólo M) con cremallera .....	Dos años.
8	Buzos .....	Dos años.
2	Jersey .....	Dos años.
4	Zapatos de seguridad .....	Dos años.
4	Gorras .....	Dos años.
2	Chubasqueros .....	Cuatro años.
<i>Uniforme Cocinero y Ayudante de Cocina</i>		
4	Pantalones blancos .....	Cada dos años.
2	Pantalones verdes .....	Cada dos años.
4	Camisas blancas de manga corta .....	Cada dos años.
4	Camisetas de algodón de manga corta .....	Cada dos años.
4	Gorros de Cocinero .....	Cada dos años.
8	Delantales blancos .....	Cada dos años.
1	Anorak .....	Cada cuatro años.
2	Buzos .....	Cada dos años.
1	Jersey .....	Cada dos años.
1	Chubasquero .....	Cada cuatro años.
<i>Uniforme Marmitón</i>		
2	Pantalones blancos .....	Dos años.
4	Pantalones verdes .....	Dos años.
4	Camisas verdes de manga corta .....	Dos años.
3	Camisetas blancas de manga corta .....	Dos años.
3	Gorros .....	Dos años.
8	Delantales verdes .....	Dos años.
1	Anorak .....	Cada cuatro años.
2	Buzos .....	Dos años.
1	Jersey .....	Dos años.
1	Chubasquero .....	Cuatro años.
<i>Uniforme Camareros</i>		
4	Pantalones negros .....	Dos años.
4	Camisas blancas de manga corta .....	Dos años.
2	Buzos .....	Dos años.
4	Camisas verdes .....	Dos años.
2	Pantalones verdes .....	Dos años.
1	Anorak .....	Cada cuatro años.
1	Jersey .....	Cada dos años.
1	Chubasquero .....	Cada cuatro años.

Art. 23. *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 por el tiempo de viaje que tenga previsto el buque, sin perjuicio de que para hacer nuevas provisiones frescas, relevos, asistencia médica, recibir correspondencia, etc., todos los barcos en viaje al Golfo Pérsico, al menos una vez en el viaje harán escala en algún puerto intermedio, que pueda ser El Cabo, Durbán, Dubai, o cualquier otro que reúna las condiciones precisas. Para ello, el Capitán quedará facultado para hacer la provisión que crea conveniente.

El resto de alimentos se aprovisionarán teniendo en cuenta el período de caducidad de los mismos.

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 la 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 unitaria. Por esta función percibirá la compensación de 10.380 pesetas o parte proporcional, la cual se retirará en caso de incumplimiento de esta obligación.

Las bebidas no alcohólicas, así como la cerveza, 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, siempre y cuando exista constancia del buen uso de los alimentos en el almuerzo y la cena. De no constatarse este buen uso se establecerá conjuntamente con el Comité de Empresa un sistema que permita el aprovechamiento idóneo de los alimentos.

El horario de comidas será de once a trece horas y de dieciocho a veinte horas en la mar. Asimismo, en las reparaciones, estos horarios se ajustarán a las necesidades de la organización del trabajo en los astilleros, una vez oída la representación de los trabajadores.

En puerto, el horario de la cena será de diecisiete a dieciocho horas. No obstante lo anterior, se establecerá en fonda un servicio de guardia de diecinueve a veintiuna horas que permita cenar al personal saliente de guardias y a aquellas personas del buque que lo precisen.

Asimismo se atenderá cualquier sistema organizativo, en las estancias en puertos, siempre y cuando el servicio de fonda quede atendido y se encuentre consensuado por la tripulación.

Este horario procurará respetarse dejando a salvo las necesidades y eventualidades propias de la explotación de la flota.

Los alimentos pasaran revisión de caducidad al embarque de los mismos y periódicamente se revisarán con objeto de desechar aquellos que se consideren en mal estado o caducados.

Se establece un régimen de comidas consistente en dos platos por comida y dos por cena, con un tercero opcional a petición del tripulante.

Asimismo se adoptarán las medidas oportunas para que la confección de menús permita la no repetición de los mismos durante un período aproximado de quince días.

En el próximo Convenio Colectivo, si existiera descontento con el citado sistema, quedará derogado automáticamente.

Art. 24. *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 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 primero de la Ley de Seguridad Social, participando la Empresa y trabajadores en la proporción legalmente establecida.

**Art. 25. Complemento por incapacidad laboral.**

1. El sistema será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de EMP Flota sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

2. A diferencia de lo que en el punto 3 se establece para la indisposición laboral transitoria derivada de enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a accidentes, la Empresa garantizará el devengo íntegro desde el primer día de los conceptos referidos en aquel punto.

3. Cuando la baja sea debida a enfermedad, el procedimiento será el siguiente:

a) La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Salario profesional.
- Antigüedad.

b) Los devengos variarán según la duración de cada proceso de enfermedad, aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración de enfermedad	Porcentaje garantizado
De 1 a 3 días ...	70
De 4 a 30 días ...	80
Más de 30 días ...	100

No obstante lo anterior, si el índice correspondiente a enfermedad no fuese superior en 0,5 puntos al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de enero de 1985. En ningún caso operará la devolución, sea cual fuese la variación respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 7 por 100.

Si operará la devolución, aunque la variación respecto al año anterior exceda de 0,5 de punto, si el índice obtenido fuera inferior al 4.

Los mayores importes que en algún caso pudieran corresponder por las prestaciones del ISM quedarán compensados por el hecho de abonarse en su totalidad las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre. Este sistema se retrotraerá al día 1 de enero de 1985 sin que, en ningún caso, esta retroactividad pueda ocasionar perjuicio económico a ningún tripulante.

**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.

EMP se obliga exclusivamente al pago de la prima, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal y con el alcance 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	Muerte Pesetas	Invalidez permanente Pesetas
Oficiales .....	4.800.000	5.800.000
Resto .....	4.000.000	5.000.000

Estos capitales entrarán en vigor a la firma del Convenio. Serán beneficiarios de esta cobertura en caso de muerte, en el orden que se expresa:

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

**Art. 27. Seguro de vida.**—Con efectos al día 1 de julio, 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 1.350.000 pesetas en el caso a) y de 2.700.000 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 de 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, al 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.**—Se conviene un sistema suplementario de pensiones sobre las siguientes bases:

1. Ambito 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 suplementarias en las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

Será requisito para la percepción de la prestación suplementaria de jubilación tener derecho a la jubilación por la Seguridad Social y 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: La edad de jubilación se fija en los cincuenta y ocho años, si bien podrá causarse baja por ese motivo a partir de los cincuenta y cinco años, quedando en suspenso el percibo de las prestaciones suplementarias hasta el cumplimiento de los cincuenta y ocho años de edad.

En este último supuesto, las prestaciones se percibirán por el valor que tuvieran en el momento en que se cause baja.

Durante el periodo que media entre la jubilación anticipada y la edad de cincuenta y ocho años, quedarán garantizadas las prestaciones que puedan originarse como consecuencia del fallecimiento (viudedad y orfandad), igualmente en base a los valores existentes en el momento en que el titular hubiera causado baja en la Empresa.

Durante el periodo citado en el párrafo anterior, la Empresa asumirá las cuotas del trabajador, contribuyendo a la financiación del fondo como si éste permaneciera en activo.

Como se ha señalado al principio del apartado, la edad de jubilación queda fijada en los cincuenta y ocho años, por lo que, ofrecida la jubilación al trabajador a esa edad y no aceptada, se perderían los beneficios del sistema, salvo acuerdo entre las partes. En cualquier caso, la fecha límite de jubilación será los sesenta y cuatro años.

4. Cuantía de las prestaciones suplementarias: Las prestaciones suplementarias, que se percibirán en catorce pagas, se fijan en las siguientes cantidades brutas:

	Jubilación	Invalidez	Otras contingencias		
			Viudedad	Orfandad	Tupe
Capitanes, Jefes de Máquinas e Inspectores .....	43.841	21.920	21.920	10.960	43.841
Primeros Oficiales .....	36.533	18.267	18.267	9.133	36.533
Segundos y Terceros Oficiales .....	29.226	14.613	14.613	7.307	29.226
Titulados y Maestranza .....	21.920	10.960	10.960	5.479	21.920
Subalternos .....	14.613	7.307	7.307	3.654	14.613

No obstante lo anterior, el tripulante podrá sustituir las anteriores prestaciones suplementarias por una cantidad a tanto alzado a

percibir con los mismos requisitos expresados para aquellas y cuyos valores se señalan a continuación:

	Jubilación	Invalidez	Otras contingencias		
			Viudedad	Orfandad	Tope
Capitanes, Jefes de Máquinas e Inspectores .....	7.473.000	3.736.500	3.736.500	1.868.250	7.473.000
Primeros Oficiales .....	6.227.500	3.113.750	3.113.750	1.556.875	6.227.500
Segundos y Terceros Oficiales .....	4.982.000	2.491.000	2.491.000	1.245.500	4.982.000
Titulados y Maestranza .....	3.736.500	1.868.250	1.868.250	934.125	3.736.500
Subalternos .....	2.491.000	1.245.500	1.245.500	622.750	2.491.000

El personal que se jubile antes de los cincuenta y ocho años tendrá derecho a una pensión de invalidez, viudedad y/u orfandad, igual al tope establecido para jubilación a los cincuenta y ocho años, en los términos previstos en el Convenio Colectivo, en el caso que se produjera alguna de las contingencias citadas antes de los cincuenta y ocho años.

El personal que se jubile antes de los cincuenta y seis años y medio recibirá de la Empresa un anticipo equivalente al 50 por 100 de la pensión de jubilación que le correspondiera en el momento de la misma. La Empresa arbitrará con la Entidad aseguradora el sistema que permita la recuperación del citado anticipo.

5. Financiación del sistema: El sistema se financiará entre trabajadores y Empresa, siendo las aportaciones las siguientes:

a) Los trabajadores contribuirán en cada una de las catorce pagas con un 12 por 100 de las cantidades establecidas como suplemento mensual de jubilación.

b) La Empresa contribuirá al fondo aportando dos veces y media la cuota de los trabajadores.

Con los datos del último estudio actuarial, el sistema de financiación que se establece es suficiente para cubrir las prestaciones pactadas.

De procederse en el futuro a revisar las actuales cuantías, la aportación de la Empresa quedará limitada a la del año anterior, adaptada a plantilla, más el porcentaje en que se hubieran revisado las citadas cuantías.

Caso de que el sistema pudiera plantear desviaciones en el futuro, las mismas serían asumidas entre la Empresa y los trabajadores acogidos al sistema en la proporción de 2,5 a 1.

6. Período de carencia: El personal que ingrese en la flota a partir de 1 de enero de 1980 necesitará un período de cinco años para adquirir el derecho a la prestación suplementaria de jubilación. Para las personas ingresadas a partir de 1 de enero de 1987, el período de carencia será de diez años.

Los restantes beneficios (prestaciones suplementarias de invalidez, orfandad y viudedad) 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, teniendo derecho el interesado a recuperar el 80 por 100 de las cantidades que haya aportado al fondo.

A 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 hubieran correspondido aportar de haber permanecido en situación de alta en la Empresa.

8. Obligatoriedad del sistema: La pertenencia al sistema será obligatoria para todo el personal de nuevo ingreso.

9. Órgano de Control: Las funciones del Órgano de Control, creado en el Convenio de 1984, serán asumidas por el Comité de Empresa.

10. Ambas partes acuerdan la transferencia inmediata de fondos a la Mutua de Seguros del INI, así como instrumentar las pólizas necesarias que permitan tanto el percibo de las prestaciones suplementarias por parte del personal pensionista como la constitución del fondo de previsión correspondiente al personal en activo.

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

Solteros: 3.091 pesetas/mes.

Casados: 3.477 pesetas/mes.

Por hijo: 219 pesetas/mes.

El personal interino percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo que se encuentre de alta.

Art. 31. *Servicio de botes y locomoción*.—La Empresa, siempre que sea posible, contraerá 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 EMP 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 la necesidad del servicio al buque otorgará 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 las guardias, incluidos los de fonda.

Art. 32. *Ayudas a disminuidos físicos y mentales*.—Serán beneficiarios de este tipo de ayudas los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el Instituto Nacional de Previsión o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos.

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

1.<sup>a</sup> Subnormales reconocidos por el Instituto Nacional de Previsión. La Empresa completará hasta 11.551 pesetas/mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

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

2.<sup>a</sup> Subnormales no reconocidos por el Instituto Nacional de Previsión que precisen recibir enseñanza especial. En este caso se aplicará la modalidad de abono porcentual.

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

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

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

Art. 33. *Ayuda escolar y becas*.—Se mantiene el concepto de ayuda escolar y becas, durante la vigencia del presente Convenio, según la normativa actual y con los valores para el curso escolar 1987-88 que a continuación se indican, que se abonarán en un solo pago:

## A) Ayuda escolar:

Tipo de estudios	(1)		(2)		(3)	
	Centro oficial	Centro privado	Centro oficial	Centro privado	Centro oficial	Centro privado
EGB (1.º a 5.º) .....	9.745	15.590	5.987	11.693	4.036	7.935
EGB (6.º a 8.º) y BUP .....	9.745	19.349	5.987	15.590	4.036	11.693
Enseñanzas técnicas y Grado Medio y Formación Profesional .....	15.590	-	11.693	-	7.935	-
Enseñanza superior y COU .....	19.349	-	15.590	-	11.693	-

(1) Personal con residencia en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Bilbao (capitales).

(2) Personal con residencia en Alicante, La Coruña, Granada, San Sebastián, Tenerife, Palma de Mallorca, Córdoba, Málaga, Murcia, Las Palmas, Valladolid, Cádiz y Zaragoza (capitales).

(3) Personal con residencia en cualquier otra localidad del resto de España.

Se abonarán 48.306 pesetas en concepto de ayuda por desplazamiento para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

B) Becas: El beneficio de becas a productores se concreta en las siguientes cuantías:

	Pesetas
Estudios superiores .....	28.874
Estudios medios .....	20.051
Bachillerato (Colegio privado) .....	16.040
Bachillerato (Colegio oficial) .....	10.427
Formación Profesional .....	10.427

Art. 34. *Servicio Militar*.—Los trabajadores ingresados en la Empresa con posterioridad al 1 de enero de 1979 que se incorporen al Servicio Militar o que se hallen realizando el mismo percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondiera en situación de vacaciones.

Art. 35. *Pérdida de equipaje*.

a) *Pérdida de equipaje en viaje*: En caso de pérdida de 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) *Pérdidas de equipaje a bordo*: En caso de pérdida de equipaje a bordo en lancha o helicóptero con motivo de 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:

- 120.209 pesetas por pérdida total.

- De 0 a 120.209 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. 36. *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:

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

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

- Presidente: Capitán.
- Vocales:

Jefe de Máquinas.  
Primer Oficial de Cubierta.  
Primer Oficial de Máquinas.  
Contramaestre.  
Electricista.  
Calderero.  
Bombero.  
Un tripulante rotativo.  
El o los representantes del personal.

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

c) *Secretario*: Desempeñará el cargo 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 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 materias de seguridad y comprobación de su eficacia.

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

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

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

El Capitán, como Presidente del Comité, convocará y presidirá todas las reuniones y tomará las debidas medidas para asegurar la asistencia total de sus componentes. Al final de cada reunión se levantará la correspondiente acta, haciéndose constar los asuntos

tratados, la medida o medidas adoptadas a bordo a propuesta del Comité y las recomendaciones o sugerencias que se deseen elevar a la Dirección, indicándose la aprobación o desaprobación del Comité a las propuestas individuales de sus miembros o del resto de la dotación.

El Secretario tomará las notas necesarias para 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 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. 37. *Del ejercicio de los derechos sindicales y de representación.*

1) Ejercicio de derechos sindicales: A fin de que los trabajadores de EMP puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

a) Sección Sindical y Delegado Sindical: Se reconoce la presencia en la Empresa de las distintas opciones sindicales mediante la creación de Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical designará un Delegado, cuyas funciones básicas serán las siguientes:

Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.

Recaudación de cuotas de afiliados.

Cualquier otra complementaria o distinta de las anteriores que les puedan ser conferidas por disposición legal.

El Delegado disfrutará de las garantías que se prevén en el Convenio Colectivo a favor de los miembros del Comité de Empresa y tendrá derecho a estar presente en las actuaciones que puedan derivarse de la Comisión de faltas estimadas como graves o muy graves por parte de los afiliados a la opción que represente.

b) Forma de ejercer sus funciones el Delegado sindical: Dada la dimensión de la flota de EMP, las distintas opciones sindicales dispondrán de un máximo de liberación de un hombre al año, distribuido entre las mismas en función de su presidencia en el Comité de Empresa.

Todo ello con independencia del ejercicio de sus funciones durante el tiempo que permanezca embarcado.

La distribución del tiempo entre las distintas Secciones Sindicales se mantendrá durante la vigencia del mandato electoral; la persona en quien recaiga el nombramiento de Delegado se mantendrá en sus funciones durante un año, debiendo, para prorrogar el desempeño de las mismas, ser ratificado al finalizar el citado periodo.

c) Condiciones del Delegado mientras permanezca desembarcado: Disfrutará de las mismas condiciones pactadas en el Convenio de 1987 a favor del miembro del Comité en tierra.

Ambas partes convienen en que tanto la vía de presencia sindical que establece este acuerdo como la figura del representante en tierra del Comité de Empresa agotan todas las horas disponibles por el Comité de Empresa.

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 la 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 imponga una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecta 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 periodos de embarque a favor de uno o varios representantes de hasta cuarenta horas laborables retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

1. Asistencia 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 de 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 periodo 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 del 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 pactadamente.

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 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 ingreso 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Flota, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

9. Aquellas otras que 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 actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándole el material de oficina necesario. El local estará ubicado en Madrid.

11. Sobre los incrementos de las primas de seguros 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 o dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o disminución y siempre que el despido o 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 hallase reconocido como tal en la Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a 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.

f) 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.

g) 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 tableros 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 casos excepcionales durante la misma, en 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.

3) 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 los emolumentos referidos sólo a salario profesional, antigüedad y domingos y festivos.

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

c) Quedará adscrito al Centro de trabajo de Madrid, percibiendo el 75 por 100 de la dieta correspondiente a la de los integrantes del Comité, en los términos de funcionamiento recogidos en la norma de 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 puedan 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.

g) Reunión mensual con la Jefatura de Personal de Flota al objeto de recibir información periódica o cuando a requerimiento del representante en tierra lo solicite.

El presente artículo queda sujeto a las posibles modificaciones legales que pudieran ser objeto de variación.

Art. 38. *Inspectores*.—Los cargos de Inspectores, a que se refiere el apartado a) del artículo 4.º del Convenio Colectivo, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa y, por tratarse de cargos de confianza, cesarán en el ejercicio de los mismos siempre que el interesado o la Empresa lo estime oportuno.

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

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

Asimismo, disfrutarán de los beneficios sociales de este Convenio.

Art. 39. *Adiestramiento*.—Los ejercicios de adiestramiento a bordo (contra incendios, 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) de 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 periodo de tiempo dentro de la jornada, en el que preferentemente se puedan realizar estos ejercicios.

Se creará un programa de adiestramiento en materia de seguridad a bordo de los buques.

Art. 40. *Descarga en los puertos españoles.*—La Empresa programará con antelación suficiente los viajes de sus buques con destino a España, con preferencia sobre los buques de otras Compañías nacionales o extranjeras, dejando a salvo los intereses de la refinería.

Art. 41. *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 arrancarán sus camarotes y harán sus camas con la ropa que se les facilite a tal efecto, de manera que ningún tripulante tenga que intervenir en estas labores.

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

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

	Cocinero — pesetas	Ayudante de cocina — pesetas	Ayudante de Camarero — pesetas	Marmiteo — pesetas
De 0 a 6 operarios .....	—	—	—	—
De 7 a 15 operarios .....	1.483	888	741	593
De 16 a 25 operarios .....	2.224	1.335	1.114	890
De 26 en adelante .....	2.964	1.629	1.409	1.186

En el cómputo de los seis operarios no se tendrán en cuenta los familiares de los tripulantes que coman a bordo.

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

En recepciones y fiestas oficiales organizadas por la Empresa para atender a personal ajeno al buque, los Camareros percibirán una compensación en la cuantía señalada para los Ayudantes de Cocina.

Art. 42. *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 superior a 0 por 100, 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.

Primero.—Si hubiera plaza vacante en otro buque se procedería al transbordo inmediato del tripulante. Si la duración de esta operación se alargara, los cinco primeros días tendrían la consideración de expectativa de embarque y el resto de vacaciones.

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

Tercero.—Si, finalizado el periodo de vacaciones devengado, la situación no hubiese variado, el tripulante pasará a disfrutar vacaciones adelantadas, hasta completar un periodo de quince días.

Finalizado este periodo, el tripulante pasará a la situación de expectativa de embarque, percibiendo el salario profesional.

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:

De 0 a 0,15 por 100:	50 por 100.
De 0,16 a 0,25 por 100:	115 por 100.
De 0,26 a 0,50 por 100:	125 por 100.
De 0,51 a 0,75 por 100:	150 por 100.
De 0,76 a 1,50 por 100:	200 por 100.
De 1,50 a 2,00 por 100:	250 por 100.
Más de 2,00 por 100:	300 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 eleve por encima del 0 por 100 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 triplicaría el seguro de accidentes, siempre que la sobreprima del seguro se eleve por encima del 0 por 100.

Siendo los seguros de vida y accidentes pactados en los artículos 26 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 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.

La Empresa comunicará con el tiempo suficiente, a los tripulantes, la entrada del buque en zona de guerra, con objeto de ejercer las opciones expresadas en el presente artículo. Asimismo se pondrá en conocimiento del Comité la entrada del buque en la citada zona.

Art. 43. *Remoción, extracción y limpieza de sedimentos de crudo y/o productos petrolíferos en tanques, calderas y motores.*—A tenor de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 20 de abril de 1978, no se considerarán, en general, trabajos propios de los tripulantes los necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores, que deben ser realizados en tierra por personal propio o ajeno a la Empresa.

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

Art. 44. *Subsidio a viudas pensionistas.*—Las viudas de jubilados de tripulantes en el momento del fallecimiento de éstos percibirán por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio, 86.818 pesetas netas.

Art. 45. *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 767 pesetas brutas en doce pagas, cantidad igual para todas las categorías.

Art. 46. *Asistente social.*—Con objeto de atender aquellas necesidades que pudieran surgir a los trabajadores o familiares del personal de Flota de EMP, se dispondrá de los servicios de un asistente social en las dependencias de Cartagena durante una jornada de aproximadamente unas cuatro horas.

Art. 47. *Desaparición de tripulante a bordo.*—En el supuesto que un tripulante desapareciera encontrándose a bordo, la Empresa anticipará a los familiares aquellas cantidades que les pudiera corresponder del ISM, hasta que su situación quede regularizada con el citado Organismo.

Asimismo, la Empresa tomará las medidas oportunas que permitan la recuperación de las cantidades anticipadas.

Art. 48. *Lavado ropa.*—Se establece un sistema voluntario para toda la tripulación de lavado de ropa a bordo, consistente en abonar 24.000 pesetas/mes por todo concepto, a aquel tripulante, o la parte proporcional correspondiente a aquellos tripulantes, que se comprometan a realizar las funciones de lavado y planchado de ropa.

La Empresa tomará las medidas oportunas para dotar las instalaciones precisas que permitan el normal desempeño de la función requerida.

Una vez puesto en marcha el citado sistema, el cambio de ropa deberá efectuarse cada siete días.

En el próximo Convenio Colectivo, si existiera descontento con este sistema, quedará derogado automáticamente.

Art. 49. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 5 por 100 respecto al IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

Dado que el presente Convenio tiene vigencia por dos años, para 1988 la masa salarial se incrementará en el 115 por 100 del IPC previsto, más un 0,5 por productividad.

Para 1988, la revisión salarial se realizará del mismo modo que para 1987, sobre la cifra de inflación prevista por el Gobierno para dicho año.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

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 considerarán 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.

Segunda.-*Comisión paritaria y de garantía.*-Se mantiene la Comisión de garantía del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia 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 Empresa.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía 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 podrán 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

	Pesetas/mes	Pesetas/año (14 pagas)
Capitán .....	346.453	4.850.342
Jefe de Máquinas .....	320.311	4.484.354
Primer Oficial .....	250.919	3.512.866
Segundo Oficial .....	210.352	2.944.928
Tercer Oficial .....	178.579	2.500.106
Titulados .....	140.517	1.967.238
Maestranza primera .....	135.256	1.893.584
Maestranza segunda .....	131.348	1.838.872
Mecamar .....	126.504	1.771.056
Engrasador y Ayudante Cocina .....	121.641	1.702.974
Marinero-Camarero .....	119.901	1.678.614
Limpiador-Ayudante Camarero .....	118.045	1.652.630
Mozo-Marmitón .....	115.712	1.629.968
Alumnos .....	51.022	714.308

#### ANEXO 2

##### ANTIGÜEDAD

Categorías	Valor trienio
Capitán .....	6.016
Jefe Máquinas .....	6.016
Primer Oficial .....	4.153
Segundo Oficial .....	4.153
Tercer Oficial .....	4.153
Titulado .....	2.495
Maestranza primera .....	2.495
Maestranza segunda .....	2.495
Mecamar .....	2.495
Engrasador .....	2.495
Ayudante Cocina .....	2.495
Marinero .....	2.495

Categorías	Valor trienio
Camarero .....	2.495
Limpiador .....	2.495
Ayudante Camarero .....	2.495
Mozo .....	2.495
Marmitón .....	2.495

#### ANEXO 3

##### UNIFORMIDAD

Categorías	Pesetas/mes
Capitán .....	1.492
Jefe de Máquinas .....	1.492
Primer Oficial .....	1.492
Segundo Oficial .....	1.492
Tercer Oficial .....	1.492

#### ANEXO 4

##### VESTUARIO

Categorías	Pesetas/mes
Titulados .....	409
Maestranza primera .....	409
Maestranza segunda .....	409
Mecamar .....	409
Engrasador .....	409
Ayudante Cocina .....	409
Marinero .....	409
Camarero .....	409
Limpiador .....	409
Ayudante Camarero .....	409
Mozo .....	409
Marmitón .....	409

#### ANEXO 5

##### HORAS EXTRAORDINARIAS (1)

Categorías	Hora base	Inem base
Capitán .....	787,56	39,39
Jefe Máquinas .....	746,32	35,54
Primer Oficial .....	621,39	31,05
Segundo Oficial .....	537,21	26,84
Tercer Oficial .....	486,47	24,37
Mecánico Naval Mayor .....	486,47	24,37
Electricista Naval Mayor .....	486,47	24,37
Mecánico Naval primera .....	486,47	24,37
Electricista Naval primera .....	486,47	24,37
Mecánico Naval segunda .....	429,54	21,44
Electricista Naval segunda .....	429,54	21,44
Maestranza primera .....	417,83	20,88
Maestranza segunda .....	408,92	20,46
Mecamar .....	398,27	19,92
Engrasador .....	384,88	19,25
Ayudante Cocina .....	384,88	19,25
Marinero .....	379,25	18,97
Camarero .....	379,25	18,97
Limpiador .....	373,20	18,68
Ayudante Camarero .....	373,20	18,68
Mozo .....	367,24	18,34
Marmitón .....	367,24	18,34
Alumno .....	132,05	18,34

(1) Modo de operar para el cálculo de:

Horas extraordinarias = [Horas base + (valor trienio base x nº trienios)] x nº horas.  
Horas extraordinarias especiales = [Horas base + (valor trienio base x nº trienios)] x nº horas.

Horas plus domingos y festivos = [Hora base + (valor trienio base x nº trienios)] x nº horas.

Domingos y festivos (personal que no monta guardia)

[Hora base + (valor trienio base x nº trienios)] 5,75434 x nº domingos y festivos.

Domingos y festivos (personal que monta guardia)

[Hora base + (valor trienio base x nº trienios)] 8 x nº domingos y festivos.

