

16085 RESOLUCION de 31 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Personal de Flota de la «Compañía Arrendataria de Petróleo, Sociedad Anónima» (CAMPESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal de Flota de la «Compañía Arrendataria de Petróleo, Sociedad Anónima» (CAMPESA), que fue suscrito con fecha 10 de mayo de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Flota de la citada razón social, en representación de los trabajadores, 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 8/1980, de 110 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, 31 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FLOTA DE CAMPESA

Que suscriben, de una parte, la representación legal de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima», y de otra parte, el Comité de Empresa de Flota de CAMPESA.

TITULO PRIMERO

Condiciones preliminares y generales

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

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

II. No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito del Convenio:

a) Quienes ejerzan funciones de alta dirección de la Compañía y, en general, los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria en tanto desempeñan dichas funciones, rigiéndose por la normativa que les sea de aplicación.

b) Quienes por ejercer funciones de Dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas, o por ocupar puestos de especial confianza y responsabilidad, rijan su relación laboral con la Compañía por contrato individual. El conjunto de este personal no podrá superar el 8 por 100 del total de la plantilla de Flota al 1 de enero de 1987.

c) Quienes pasen a ejercer puestos de mando y especial responsabilidad en tierra, estando a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente de Personal de CAMPESA-Tierra.

d) Quienes, en casos especiales, por encargo de la Compañía y con carácter transitorio, atiendan necesidades específicas de índole técnica, mediante contrato de arrendamiento de servicios.

e) Quienes pasen a tierra en puestos de actividad normal, estando a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente de CAMPESA-Tierra.

III. La situación en el escalafón de Flota del personal excluido del ámbito de este Convenio se regirá por lo dispuesto en el artículo 56 del mismo.

Art. 2.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio tendrá una vigencia de dos años, que se extenderá desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1989, y se aplicará con carácter retroactivo desde la primera de dichas fechas, salvo lo regulado en el artículo 44, en relación con el cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos, que se ajustará a lo prevenido en la disposición transitoria segunda del presente Convenio.

Art. 3.º *Vigencia, prórrogas y denuncia*.—La vigencia del presente Convenio, que se extiende, inicialmente, hasta el 31 de diciembre de 1989, quedará tácitamente prorrogada por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

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

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

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

Art. 5.º *Unidad de Empresa y Flota*.—A los efectos de la observancia de este Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica, expresamente, el principio de «unidad de Empresa y Flota», cualesquiera que sean las características y tráfico de los distintos barcos de CAMPESA, manteniéndose vigente el principio reconocido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante sobre la facultad privativa de la Empresa para decidir sobre los traslados y transbordos de los tripulantes entre cualesquiera de los buques al servicio de la misma, a fin de atender necesidades transitorias o permanentes del servicio, satisfacer exigencias de formación profesional de las dotaciones o utilizar la aptitud del personal para unas determinadas funciones.

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

Igualmente, el criterio de unidad empresarial se hace efectivo mediante las posibilidades de trasvasar o reconvertir, con carácter opcional, el personal de Flota a Tierra y el de Tierra a Flota, en los casos y con los requisitos que se establecen en el artículo 57.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—El conjunto de derechos y obligaciones pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si las autoridades competentes alterasen alguna de las condiciones establecidas, el Convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

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

Art. 7.º *Exclusión de otros Convenios*.—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía CAMPESA y los de su Personal de Flota.

Durante su vigencia no será aplicable en la Flota de CAMPESA ningún otro Convenio que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los buques de CAMPESA o por personal perteneciente a su Flota.

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

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

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

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

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

Art. 10. *Incompatibilidades*.—1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la

vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada serán consideradas como falta muy grave.

TÍTULO II

Régimen económico

CAPÍTULO PRIMERO

Incrementos salariales globales

Art. 11. *Salarios 1988.*-Durante el año 1988 los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y demás percepciones serán los regulados en los artículos 13 y siguientes del presente Convenio.

Art. 12. *Salarios 1989.*-Durante el año 1989 se incrementarán las tablas salariales correspondientes a 1988 en un 120 por 100 de la inflación prevista, más un punto de la masa salarial homogénea. Los incrementos previstos serán aplicados proporcionalmente.

CAPÍTULO II

Salario y complementos salariales

SECCIÓN 1.ª SALARIO PROFESIONAL

Art. 13. *Salario profesional.*-Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional, que figura en la segunda columna del anexo número 1 del presente Convenio, que integra, absorbe y sustituye a los anteriores conceptos de salario base, plus de navegación y complemento de Convenio.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 14. *Complemento de antigüedad.*-El personal percibirá complementos de antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe para cada categoría profesional, conforme a la ostentada en el escalafón, será el consignado en la tercera columna del anexo número 1 del presente Convenio.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

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

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

Art. 16. *Complemento de destino.*-Este complemento comprende y absorbe cualquier compensación, plus o percepción que pudiere corresponder a los domingos, días festivos y, en su caso, medias jornadas de sábados trabajados y descansados, acumulándose a vacaciones, así como los conceptos de indemnización por uniforme y ropa de trabajo, indemnizaciones por trabajos sucios o molestos, gratificación de radiotelefonía, quebranto de moneda y, en general, todas las retribuciones no especificadas en los restantes artículos de este capítulo.

No obstante lo anterior, quedan excluidos de la mencionada absorción los conceptos que se creen por norma legal posterior a la entrada en vigor del Convenio Colectivo, que se regirán por la norma que los constituya.

La cuantía del complemento de destino se determinará aplicando al salario profesional los porcentajes que se indican a continuación:

a) El 25 por 100 para todo el personal en situación de vacaciones y licencias retribuidas.

b) El 30 por 100 para el personal de Inspección y demás personal destinado en tierra, excepto en situación de vacaciones y licencias retribuidas.

c) El 35 por 100 para el personal enrolado en buques menores de 1.500 TRB y en los servicios de «bunkering», mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

d) El 40 por 100 para el personal enrolado en buques de 1.500 TRB a 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

e) El 45 por 100 para el personal enrolado en buques mayores de 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

Art. 17. *Complemento por trabajos de categoría superior.*-El personal que, en caso de necesidad, sea destinado a trabajos de categoría

superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 76, apartado 2, de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, percibirá la cantidad diferencial señalada en el anexo número 2 por cada día que desempeñe las tareas propias de la categoría superior.

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

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

La compensación correspondiente a los citados sábados, en caso de percibirse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42, epígrafe II, apartado c), 2, del Convenio Colectivo, se cobrará conforme a los valores de la categoría profesional que en escalafón tenga el tripulante, consignados en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Art. 18. *Complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad.*-Este complemento comprende y absorbe las gratificaciones de mando y jefatura reguladas en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

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

Las condiciones generales de este complemento son las siguientes:

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

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

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

d) Sus cuantías serán fijadas por la Compañía, estableciéndose actualmente las que constan en el anexo número 2 del presente Convenio.

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

SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 19. *Complemento por horas extraordinarias.*-Las cantidades que corresponda percibir por las horas extraordinarias realizadas en días laborables, domingos o festivos, serán las que se indican en la cuarta columna del anexo número 1 del presente Convenio.

Para el pago de horas extraordinarias se tendrán en cuenta la categoría que se desempeñe por el interesado y el total período de tiempo invertido en su realización, sea cual fuere la hora de iniciación o terminación de los trabajos. Será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 20. *Complementos por viajes a las zonas 2.ª, 3.ª y 4.ª y buques en operaciones de «testing».*-I. Las tripulaciones de los buques que realicen viajes a las zonas definidas como 2.ª, 3.ª y 4.ª en el presente Convenio percibirán, desde el día de salida de puerto español al de llegada al primer puerto de esta nacionalidad, una compensación cuya cuantía diaria se fija en el anexo número 3 de este Convenio.

A los fines expresados se considera una 1.ª zona de exclusión, sin derecho a percepción de complemento, que comprende los puertos de la Península Ibérica, Islas Baleares, Islas Canarias, Ceuta y Melilla.

La zona 2.ª se extiende a los puertos comprendidos entre los paralelos 23° N y el de Ouessant y los meridianos 20° W y 19° E.

La zona 3.ª comprende los restantes puertos de Europa y del mar Mediterráneo, incluido el mar Negro.

La zona 4.ª abarca los restantes puertos del mundo.

II. Las tripulaciones enroladas en buques que colaboren directamente en operaciones de prueba de existencia de hidrocarburos y determinación de su capacidad productiva percibirán el complemento que figura en el anexo número 3, por cada día o fracción que hayan permanecido enrolados y se mantenga dicha actuación operativa.

Esta compensación se hará extensiva, en su misma cuantía, al personal enrolado en los buques que efectúen operaciones en dichos

puntos de referencia, hasta el día de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la disposición por la que la Administración resuelva sobre el otorgamiento de la concesión de explotación.

III. Los complementos aludidos en los apartados I y II no se computarán, en ningún caso, para la determinación de pensiones, salvo para el cálculo de las indemnizaciones de accidente de trabajo, si así procediere.

Los citados complementos integran y absorben a los regulados en los artículos 113 y 114 de la Ordenanza del Trabajo de la Marina Mercante.

Art. 21. *Complemento por trabajos especiales a bordo.*—El personal que participe directamente en algunas de las tareas que seguidamente se enumeran, encaminadas a evitar demoras en los servicios que la flota tiene encomendados, tendrá derecho a percibir la cantidad de 1.937 pesetas por cada bloque unitario de cuatro horas o fracción del mismo empleado en dicho menester.

Los trabajos objeto de este complemento serán los siguientes:

- Limpieza interior de los espacios de carga y consumo.
- Limpieza interior de «cofferdams».
- Limpieza interior de piques de proa y popa.
- Limpieza interior de doble fondo de la máquina.
- Limpieza y/o trabajos en interior de calderas.
- Limpieza de sentinas.
- Limpieza de cárter de motores.
- Cambio de camisas y trabajos y/o limpiezas interiores de camisas y cilindros del motor principal.
- Limpieza de cajas de cadenas.
- Limpieza de colectores de barrido.
- Trabajos en cuadros eléctricos principales conectados.
- Trabajos en cámaras frigoríficas a temperatura inferior a menos 5 grados centígrados y que excedan de una hora de duración.
- Reconocimiento al finalizar las limpiezas y localización de averías, si se encontrasen sucios los departamentos y locales correspondientes.
- Limpieza desde el exterior del interior de los espacios de carga y consumo en buques que no dispongan o no utilicen máquinas «butter».
- Estiba de cadenas, en cajas de cadenas, en aquellos buques que precisen esta operación.

En los casos de limpieza interior de los espacios de carga y consumo con retirada de cascarilla, limpieza de colectores de barrido, así como extracción y retirada de residuos de las cajas de cadenas, se doblará la cuantía de la compensación de este complemento durante el tiempo correspondiente a tal operación.

Para la realización de los trabajos especiales, la Compañía dotará a los buques de los efectos y material adecuado, de conformidad con la normativa vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas legales.

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

SECCIÓN 5.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).*—El personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y en Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias comprenderán la suma del salario profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón en el momento de su exigibilidad respectiva, y los complementos de antigüedad y de inflamables si correspondiere.

Serán exigibles y se harán efectivas, la gratificación extraordinaria de julio, el día 15 de dicho mes, y la gratificación extraordinaria de Navidad, dentro de los cinco primeros días del mes de diciembre.

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

Art. 23. *Gratificación por cierre de ejercicio.*—El personal de la flota percibirá, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio, el importe de 2,25 mensualidades. Esta gratificación se calculará sobre la suma del salario profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón el día último de febrero y los complementos de antigüedad y de inflamables, si correspondiere, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

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

Art. 24. *Gratificación por participación en beneficios.*—El personal de la flota percibirá, en concepto de gratificación consolidada en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y gratificación por cierre de ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según la categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del balance de la Compañía por la Junta general de

accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los veinte días siguientes; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la cuenta de resultados de la Compañía.

CAPITULO III

Indemnizaciones y suplidos

Art. 25. *Manutención.*—La Empresa se compromete a aportar la cantidad y/o material necesario para que la alimentación a bordo sea sana, variada, abundante y nutritiva, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación, adecuada a las zonas por donde el buque efectúe la navegación.

La manutención de los tripulantes destinados en unidades de la flota desactivadas que tengan su domicilio en la localidad de amarre o que estén enrolados en dichas unidades a petición propia recibirá un tratamiento similar al del personal afecto a otros buques.

La Comisión de manutención estará constituida por el Delegado de Buque, el Mayordomo-Cocinero, un tripulante nombrado por los Subalternos y otro por los titulados, estando supervisada por el Capitán.

Los dos tripulantes que no tienen carácter nato por razón de su cargo o representación a bordo serán elegidos por votación entre el personal subalterno, uno, y por el personal titulado, el otro, entregando al Capitán, o personal en quien éste delegue, copia del acta de la elección celebrada.

La citada Comisión tendrá las siguientes misiones:

Elaboración de minutas, control de pedidos, facturas y salidas diarias, control de calidad de la alimentación, inventario de gamba, dotación de frigoríficos y cumplimentación del libro de manutención.

En relación con los frigoríficos, la Compañía aportará la cantidad y/o material necesario para su dotación y utilización principal durante la noche.

Habrán cuatro días al año de comida especial, con dotación doble, que serán los días 1 de mayo, 16 de julio, 25 y 31 de diciembre.

Las reclamaciones de los tripulantes deberán ser consignadas en el libro de manutención de cada buque.

Entrepot.—Será adquirido por el Capitán previa petición del tripulante y descontado individualmente.

Art. 26. *Diets y gastos de locomoción.*—En las comisiones de servicio y en los viajes con sueldo se percibirán las diets y complementos de viaje que a continuación se detalla:

I. Diets:

El importe de la dieta para todas las categorías profesionales es de 6.267 pesetas.

El Jefe de Inspección, Inspectores, Capitanes y Jefes de Máquinas, en razón a los puestos de mando y especial responsabilidad que desempeñan, percibirán un suplemento de dieta de 679 pesetas por cada dieta completa que cobren.

La dieta, y suplemento, en su caso, a percibir en los desplazamientos al extranjero en comisión de servicio será del triple de la que habría de devengarse en el territorio nacional.

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

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

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

c) No se percibirá dieta alguna cuando la llegada al buque o a la residencia se produzca antes de las once horas o la distancia recorrida sea inferior a 100 kilómetros.

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

II. Los medios de locomoción a utilizar por el personal serán los siguientes:

Ferrocarril 1.ª clase y suplemento de cama.

Avión clase turista.

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

Asimismo, previa petición del interesado y con la conformidad expresa de la Compañía, se podrá utilizar el vehículo propio con una compensación de 24 pesetas por kilómetro.

En los viajes por cuenta de la Compañía, correspondientes a transbordos, acciones formativas, representativas, sindicales, comisiones de servicio, etc., el tripulante deberá presentar los billetes utilizados en el desplazamiento. Quedan excluidos de esta obligación los viajes de ida y regreso por vacaciones y descansos.

III. Cuando los gastos de desplazamiento sean a cargo de la Compañía, el personal de la flota percibirá, con carácter unitario, por el concepto de complemento por gastos de viaje la cantidad de 1.045 pesetas, cualquiera que sea el puerto de embarque o desembarque.

Art. 27. *Indemnización por pérdida de equipaje.*—En caso de pérdida total de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro tipo de siniestro del buque, la Empresa abonará, a efectos de indemnización, la cantidad de 261.125 pesetas por tripulante.

En caso de que la pérdida de equipaje se deba a circunstancias no contempladas anteriormente, el tripulante dará cuenta de ello a su Jefatura, quien, en cada caso concreto, propondrá a la Dirección la solución que proceda.

Art. 28. *Gratificación de alumnos.*—Los alumnos de Puente, Máquinas o Radiotelegrafía, que efectúen sus prácticas en buques de la flota de CAMPSA, percibirán, mientras se encuentren enrolados en dichos buques o en la situación de licencia con sueldo, la gratificación mensual de 44.266 pesetas.

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

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

En casos de incapacidad laboral transitoria se estará a lo dispuesto en el articulo del presente Convenio.

Art. 29. *Medios de transporte.*—Los buques que hagan escala en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, que carezcan de transportes públicos regulares y frecuentes, facilitarán transportes apropiados a sus tripulantes, siempre que las estadias lo permitan y los usos y costumbres del puerto lo admitan.

Cuando el buque fondee sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Compañía, siempre que las condiciones del tiempo y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas.

El horario y frecuencia de los transportes aludidos serán los que se establecen en la disposición adicional cuarta del presente Convenio.

Art. 30. *Otras percepciones no salariales.*—Del mismo modo que las percepciones reguladas en los artículos 25, 26 y 27 del presente Capítulo, tampoco tendrán la consideración legal de salario:

- a) La aportación a la Mutua, que regula el artículo 33.
- b) La incapacidad laboral transitoria, que regula el artículo 34.
- c) El subsidio por fallecimiento, regulado en el artículo 35.
- d) La indemnización por economato, regulada en el artículo 38.
- e) Las ayudas por estudios, escolar y por familiares con minusvalías reguladas en el artículo 39.I.
- f) El fondo para las actividades sociales reguladas en el artículo 39.II.
- g) La concesión de avales para la adquisición de viviendas, que regula el artículo 40.
- h) El premio por servicio a la Compañía, que regula el artículo 63.
- i) La compensación por alteración en el cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos que se regula en el artículo 44.
- j) La que se establece en la disposición adicional segunda.
- k) Las indemnizaciones que se establecen en el artículo 37.
- l) Las percepciones anticipadas que se mencionan en el artículo 36.

CAPITULO IV

Pago de haberes y redondeo de percepciones

Art. 31. *Pago de haberes.*—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, sin perjuicio del derecho a percibir anticipos en la forma prevista en la disposición adicional tercera.

Art. 32. *Redondeo de las percepciones.*—Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

CAPITULO V

Previsión y obras sociales

SECCIÓN 1.ª PREVISIÓN SOCIAL

Art. 33. *Aportación a la Mutua.*—1. La Compañía se obliga a aportar a la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de CAMPSA una cantidad anual equivalente al doble del total de las cuotas satisfechas, en igual período, por los mutualistas.

La fijación del importe individual y global de dicha cuota, y de la consiguiente aportación empresarial, se efectuará previo estudio económico-financiero, referido al período de tiempo de vigencia del presente Convenio, que establezca estimativamente las necesidades de tesorería para hacer efectivas las prestaciones previsibles en cada año.

2. Los órganos rectores de la Mutua de Flota y la Compañía, en base a los estudios llevados a cabo y a las modificaciones legislativas producidas, Leyes de Presupuestos Generales del Estado y Ley y Reglamento de fondos de Pensiones, procederán a estudiar la reforma del régimen estatutario o económico-financiero de la Mutua de Flota, para consolidar la institución.

Art. 34. *Incapacidad laboral transitoria.*—1. El personal en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad o accidente no laboral, que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, mientras dure ésta, percibirá el importe correspondiente al 100 por 100 de su salario profesional y complemento de antigüedad, 15 por 100 de inflamables en el caso de que le corresponda, de destino y desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad.

Los alumnos que se encuentran en las situaciones anteriormente mencionadas percibirán el importe de la gratificación prevista en el artículo 28.

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

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria, en los casos no comprendidos en el párrafo anterior, percibirá las cantidades que estipula para tales circunstancias la normativa legal vigente.

II. La realización de trabajos, remunerados o no, por cuenta propia o ajena, durante el tiempo en que el tripulante permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, podrá ser calificada como falta laboral grave o muy grave, según las circunstancias, dando lugar, en su caso, a la adopción de las pertinentes medidas por la Compañía, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 35. *Subsidio por fallecimiento.*—1. La Compañía, al fallecimiento de un tripulante en situación de activo que haya superado el período de prueba, abonará a sus familiares en concepto de subsidio una cantidad equivalente a seis mensualidades cuando el trabajador tenga una antigüedad en la Empresa de hasta seis años; por cada año adicional de antigüedad superior a los seis años, se tendrá derecho a percibir una mensualidad con el tope máximo de una anualidad en todo caso.

Del mismo modo, y por igual concepto, al fallecimiento de un tripulante en situación pasiva, la Compañía abonará a sus familiares una mensualidad por año de servicio, con un tope máximo de una anualidad. En el caso de que dicho tripulante hubiese optado por la fórmula de percepción que se señala en el epígrafe II de este artículo, la Compañía abonará al beneficiario o beneficiarios el 50 por 100 de la cantidad antes mencionada.

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

El trabajador podrá designar beneficiario, a quien la Compañía abonará este subsidio, entre sus familiares que tengan la condición de herederos forzosos; en defecto de éstos, podrá hacer la designación entre los familiares que tengan la condición de herederos abintestato. Para la designación de beneficiario el trabajador comunicará a la Compañía, por conducto reglamentario, su decisión, utilizando para ello el documento que la misma establezca.

Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la Compañía abonará el mencionado subsidio con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación); hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivan con el causante, y ascendientes. De no existir petición de ninguno de los familiares que se enuncian en este apartado, el importe total o residual del subsidio será entregado al fondo de la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de CAMPSA.

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

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

II. El tripulante que, antes de alcanzar la edad de jubilación forzosa y teniendo cincuenta y cinco años cumplidos, se jubile voluntariamente, tendrá opción a solicitar la percepción del subsidio de fallecimiento mediante una fórmula mixta, consistente en el abono del 50 por 100 de dicho subsidio en el momento de su jubilación, calculado en la forma señalada en el epígrafe I, si bien con los valores o cuantías que tengan los conceptos retributivos, que le sirven de módulo, en el instante de su jubilación voluntaria, abono que tendrá carácter liberatorio del mencionado 50 por 100 del subsidio.

Asimismo, se podrá percibir el 50 por 100 del subsidio por fallecimiento en los casos de gran invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta, siempre que la declaración tenga carácter de firmeza y dé lugar a la extinción del contrato laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 49, números 2 y 5, del Estatuto de los Trabajadores.

El 50 por 100 restante se percibirá por los beneficiarios en el momento del fallecimiento, con arreglo a lo prevenido en dicho epígrafe I.

La Compañía abonará a la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de Flota de CAMPSA, en el caso de que resultaren procedentes, las oportunas compensaciones motivadas por las posibles variaciones que la anticipación de jubilaciones voluntarias pudiere originar en la situación económica de esta Entidad.

Art. 36. *Desaparición de tripulante a bordo.*—Si un tripulante desaparece, encontrándose a bordo, la Compañía anticipará a sus familiares derechohabientes las percepciones procedentes del Instituto Social de la Marina, que pudieren corresponderles, hasta que dicho Organismo asuma el cumplimiento de sus obligaciones.

La Compañía establecerá el procedimiento idóneo para asegurar la recuperación de las cantidades anticipadas por dicho motivo.

SECCIÓN 2.ª OBRAS SOCIALES

Art. 37. *Seguro de accidente.*—La Compañía tomará las medidas necesarias para establecer, directamente o a través de la Entidad aseguradora que estime pertinente, un seguro para el personal sujeto a Convenio, que en caso de accidente cubra las contingencias de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para su profesión habitual, cuando ésta conlleve rescisión o terminación de su relación laboral con la Compañía, estándose, en cuanto a la calificación, a la resolución definitiva del Organismo competente de la Seguridad Social, con las indemnizaciones que seguidamente se relacionan:

	Accidente laboral	Accidente no laboral
Muerte	4.400.000	3.300.000
Invalidez	8.800.000	6.600.000

A los efectos de determinar la fecha de la invalidez, se tomará como tal, la fecha de efectos reconocida en la resolución citada.

Para la designación de beneficiarios el trabajador comunicará a la Compañía por conducto reglamentario su decisión, utilizando para ello el documento que la misma establezca. Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la Compañía abonará el importe del seguro con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación); hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes. De no existir petición de ninguno de los familiares que se enuncian en este apartado, el importe del seguro será entregado al fondo de la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de CAMPSA.

Las indemnizaciones fijadas anteriormente serán independientes y compatibles con cualquier otra u otras que por la misma causa pudiere percibir el trabajador, sea cual fuere el Organismo que la otorgue.

Art. 38. *Indemnización por Economato.*—La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el Economato, abonando en metálico 7.928 pesetas por titular y 164 pesetas por cada beneficiario, lo que la exime de adherirse a un Economato laboral.

Art. 39. *Ayudas sociales.*—I. El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) *Ayuda por estudios.*—Corresponde al personal de la Flota, cualquiera que sea su categoría laboral, que realice estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la correspondiente unidad orgánica, y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 27.542 pesetas anuales para los estudios de grado superior y medio y 22.953 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.

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

Edad de los hijos	Importe ayuda Pesetas
De uno a cinco años (ambos inclusive)	11.002
De seis a diez años (ambos inclusive)	19.215
De once a catorce años (ambos inclusive)	23.321
De quince a diecisiete años (ambos inclusive)	28.412
De dieciocho a veintitún años (ambos inclusive)	36.952

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

2. El personal con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, que tenga hijos cuyas edades estén comprendidas entre los veintidós y veinticuatro años (ambos inclusive), percibirá el importe de la matrícula oficial de los estudios de grado superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento.

c) *Ayuda por familiares con minusvalía.*—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalía percibirán la cantidad alzada de 14.821 pesetas mensuales por cada uno de éstos en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalía las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

Esta ayuda se hará extensiva a los trabajadores cuyo cónyuge se encuentre en las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, previa acreditación de un grado de incapacidad homologable con lo definido, a este respecto, por las normas de la Seguridad Social, y siempre que dicho cónyuge no sea beneficiario de prestaciones pasivas.

d) La percepción de la ayuda por estudios prevista en el apartado a) y la ayuda escolar prevista en el apartado b) es incompatible en un mismo beneficiario, prevaleciendo en dicho caso el derecho del trabajador a la ayuda para estudios.

II. *Actividades sociales.*—Los campamentos infantiles, regalos de Reyes, las actividades culturales y deportivas y el programa de vacaciones, correspondientes al personal de Flota serán gestionados directamente por el Comité de Empresa de Flota, a cuyos efectos, para el ejercicio de 1988, la Compañía establece una dotación de 15.667.500 pesetas.

A propuesta del Comité de Empresa de Flota la Compañía designará un trabajador a fin de que colabore en la gestión de las mencionadas actividades; el trabajador designado tendrá su residencia en Madrid, percibiendo las retribuciones propias de su categoría profesional con destino en tierra, disfrutando de treinta días de vacaciones anuales.

Art. 40. *Avales para la adquisición de viviendas.*—La concesión al personal de avales para la adquisición de viviendas se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

TITULO III

Cuestiones laborales y sociales

CAPITULO PRIMERO

Jornada, vacaciones y otras normas

SECCIÓN 1.ª JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Art. 41. *Jornada.*—La jornada efectiva de trabajo del personal al que afecta el presente Convenio será de ocho horas diarias, salvo lo específicamente establecido para el personal que presta sus servicios en buques destinados a suministro de combustible en puerto (servicio de suministro o gabarras).

Art. 42. *Vacaciones y descansos.*—El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente los días de vacaciones y descansos compensatorios que se indican a continuación:

I. Vacaciones:

Treinta días de vacaciones reglamentarias.

En el año de ingreso o cese del trabajador en la Empresa estas vacaciones se devengarán en proporción al tiempo de servicio en dicho año.

II. Descansos:

El personal en situación de embarque o asimilada tendrá derecho a disfrutar hasta ciento siete días de descanso anuales, resultantes de la jornada máxima legal, de acuerdo con los criterios siguientes:

a) A efectos del disfrute de dichos descansos, la Compañía mantendrá los usos y costumbres que han venido rigiendo.

b) Los ciento siete días de descanso correspondientes a doscientos veintiocho días en situación de embarque o asimilada; si este período de

embarque o asimilado disminuir, los ciento siete días de descanso se minorarán, en forma proporcional, utilizando para ello la siguiente fórmula:

$$\text{Descansos acumulados} = \frac{107 \times (335 - B)}{335}$$

107 = Total días de descanso anuales que correspondan a doscientos veintiocho días en situación de embarque o asimilada (resultantes de la jornada promedio teórica máxima de cuarenta horas semanales y/o mil ochocientos veintisiete horas y veintisiete minutos anuales).

335 = Trescientos sesenta y cinco días del año, deducidos los treinta días de vacaciones reglamentarias.

B = Número de días anuales en que el trabajador no se encuentre en la situación de embarcado o asimilada, según el apartado d) de este epígrafe.

c) A efecto del disfrute de los descansos anuales, los trabajadores podrán optar, en cada año natural, entre:

1) Acumular la totalidad de los descansos semanales al período de vacaciones reglamentarias.

2) Acumular parte de los descansos al período de vacaciones, hasta alcanzar un mínimo de ciento veinte días de vacaciones y descansos anuales, percibiendo el resto en metálico, a razón de ocho horas por día compensado con el valor equivalente al de las horas extraordinarias, establecido para cada categoría profesional en el anexo I del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la proporcionalidad prevista en el apartado b) de este epígrafe.

Si la compensación económica que perciba un tripulante rebasa o no alcanza la que pudiese corresponderle, se regularizará, al cierre del año, el exceso o defecto del importe incorrectamente abonado. En ningún caso se deducirán o aumentarán días de descanso por este motivo.

d) Se consideran situaciones asimiladas al embarque las siguientes:

- 1) Transbordo.
- 2) Espera de buque.
- 3) Comisión de servicio.

4) Excepcionalmente, y a los solos efectos de la cuantificación de los descansos acumulables, el período durante el cual el trabajador se encuentre en la situación de I.T., siempre que esta situación corresponda a hospitalización por accidente o por enfermedad, lo que se acreditará documentalente.

III. Viajes por vacaciones y descansos:

El tiempo utilizado en viaje, tanto a la ida como a la vuelta, para el disfrute de las vacaciones y descansos anuales, es tiempo de viaje sin servicio, abonando la Compañía por este concepto una cantidad equivalente al importe de dos horas extraordinarias, según categoría profesional del trabajador y valores del anexo I.

La citada cantidad tiene carácter indemnizatorio y se percibirá en las circunstancias anteriormente señaladas, cuando el tripulante efectúe el embarque o desembarque en puerto situado a distancia superior a 50 kilómetros de la localidad de su domicilio.

Art. 43. *Calendario anual.*—Las vacaciones y descansos serán concedidos de acuerdo con el calendario anual, que se confeccionará, de conformidad con la normativa legal vigente, por un grupo de trabajo mixto, a cuyo fin el Comité de Empresa de Flota designará dos de sus miembros.

Las vacaciones y descansos que correspondan al trabajador de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, son de disfrute obligatorio dentro del año natural. Cuando un tripulante tenga que disfrutar parte de sus vacaciones y descansos en el año siguiente, se computarán dichas jornadas como tiempo de embarque, a efectos del cálculo para ese año de vacaciones, descansos y/o percepción en metálico, si ha optado por la compensación de los diecisiete días.

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

a) Se pedirán a los tripulantes las fechas por orden de preferencia para el disfrute de sus vacaciones reglamentarias y descansos acumulados. En dicha solicitud, el trabajador deberá señalar su opción a percibir en metálico la compensación de diecisiete días anuales, o bien la acumulación al período de vacaciones de la totalidad de los descansos anuales que le correspondan, conforme al artículo anterior.

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

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

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

El disfrute de las vacaciones y descansos se realizará en dos períodos de similar duración, salvo que, por circunstancias excepcionales, el trabajador solicite que dicho disfrute sea en un solo período, en cuyo caso la Dirección de la Compañía, si lo concede, informará al Comité de Empresa de Flota de estas peticiones y las causas aducidas por los solicitantes.

Art. 44. *Cumplimiento del calendario.*—El cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos es obligatorio.

El inicio de las vacaciones y descansos no podrá anticiparse más de catorce días respecto de los meses asignados en el calendario.

Por cada dos días que se anticipe o demore el comienzo del disfrute de las vacaciones y descansos respecto de los meses asignados en el calendario, el tripulante tendrá derecho a un día de descanso: transcurridos veintidós días de demora, a partir del veintitrés la compensación será de un día de descanso por cada día de demora.

El trabajador podrá optar entre la compensación en días de descanso anteriormente señalada o la compensación en metálico de 1.000 pesetas diarias.

Esta compensación no se percibirá si el incumplimiento del calendario es debido a modificaciones del mismo por:

- a) Petición expresa y fundada del tripulante.
- b) Asistencia de actividades de índole representativa o sindical y cumplimiento de deberes públicos.

En los supuestos de:

- a) Situaciones de incapacidad laboral transitoria.
- b) Asistencia a cursos y cursillos.
- c) Disfrute de licencias.

El cumplimiento del calendario se podrá retrasar, sin derecho a percibir compensación alguna, el mismo número de días en que el interesado hubiera permanecido en alguno de los supuestos anteriormente citados.

A efectos de la aplicación de este artículo se estará a lo prevenido en la Disposición transitoria segunda.

Art. 45. *Licencias.*—1. Con independencia del período convenido de vacaciones y descansos, se reconoce el derecho a disfrutar las licencias por los motivos que a continuación se enumeran: De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación de la Marina Mercante.

2. La concesión de toda clase de licencias corresponde a la Dirección competente. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el Director adoptará la resolución sobre la misma dentro de los treinta días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivo de índole familiar, los permisos que se soliciten podrán ser concedidos por el Capitán en el momento de ser solicitados, desembarcando el tripulante en el primer puerto con medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado 3. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

3. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de licencias correrán a cargo del permisionario, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los Puertos de África hasta el Paralelo de Noadibor. No obstante quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o hijos o las de fallecimiento de padres o hermanos del tripulante por consanguinidad o adopción.

4. Licencias por motivo de índole familiar: Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Casos	Días
Matrimonio	20
Nacimiento de hijos	15
Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso políticos	10
Muerte del cónyuge	20
Muerte de hijos, incluso políticos	15
Muerte de padres, hermanos y/o nietos y abuelos, incluso políticos	12

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

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a los períodos de disfrute de vacaciones y descansos, salvo las de matrimonio.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el tripulante embarcado o en situación asimilada, previa comunicación a la Dirección competente, podrá optar a dicha acumulación en el caso de natalidad. Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán los emolumentos correspondientes a las licencias retribuidas.

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente al desembarco.

El tiempo empleado en el disfrute de estas licencias no es computable para vacaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 42 del presente Convenio.

5. Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes:

1. Cursos para la obtención de títulos o nombramientos oficiales superiores en la Marina Mercante:

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso en Centros oficiales.

Salarios: Licencia retribuida.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

Vinculación a la CAMPSA: Dos años desde la terminación del curso.

Peticiones máximas: 6 por 100 de los puestos de trabajo.

Mensualmente se enviará a la Empresa justificación de asistencia, expedida por el Centro docente, para tener derecho a la retribución.

El tiempo empleado en estas licencias no será computable como tiempo de embarque para el cálculo de las vacaciones, de acuerdo con el artículo 42 del presente Convenio.

2. Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales:

Antigüedad: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Licencia retribuida.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. La Empresa atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlas durante el período de vacaciones.

Si los tripulantes se integran a cualquiera de los cursos durante el disfrute de las vacaciones y descansos, éste quedará interrumpido. Una vez finalizado el curso seguirá dicho disfrute.

3. Cursillos por necesidad de la Empresa: Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realice por necesidad de la Empresa, el tripulante se hallará en situación de Comisión de Servicio todo el tiempo que duren los cursillos.

SECCIÓN 2.ª OTRAS NORMAS LABORALES

Art. 46. *Permiso por asuntos propios.*—Los tripulantes podrán solicitar permisos a fin de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta siete meses, que podrán concederse por la Empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estos permisos no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

Art. 47. *Excedencias.*—Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas:

a) Excedencia voluntaria:

El personal de la plantilla de la flota de CAMPSA podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que tenga una antigüedad no inferior a un año.

La solicitud de reingreso deberá formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación del período de excedencia, perdiendo el derecho al reingreso quienes no lo hagan así.

El reingreso se llevará a efecto previa superación del preceptivo reconocimiento médico.

Si solicitado el reingreso no existiere vacante en la categoría que tenga acreditada el tripulante, pero sí en otra categoría inferior del mismo grupo profesional, podrá reingresar en esta si dispusiere de la aptitud necesaria y así lo solicitare, encuadrándose en esta categoría, a todos los efectos, hasta que exista vacante en su categoría.

El tripulante tendrá derecho al reconocimiento de la antigüedad que posea en el momento de su excedencia, tanto en la Compañía como en su categoría profesional, encuadrándose en el escalafón de acuerdo con estas circunstancias.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria se deberá cubrir un período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la Empresa.

b) Excedencia forzosa:

El personal de la flota de CAMPSA pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando, con la conformidad del Consejo de

Administración, pase a prestar sus servicios en Empresa en la que participe CAMPSA.

Los tripulantes designados para ocupar puesto directivo en la Compañía quedarán en la situación de excedentes forzosos en el escalafón, volviendo a ocupar el mismo lugar que pudiera corresponderles, como si hubieran permanecido en activo durante el tiempo de excedencia, una vez que causen baja en el puesto directivo para el que hubiesen sido designados. Asimismo quedarán en situación de excedencia forzosa cuando sean llamados para desempeñar cargo sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de ese cargo.

Art. 48. *Jubilación.*—De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria para el personal de la flota tendrá lugar al cumplirse los sesenta y tres años de edad; no obstante lo anterior, para quienes desempeñen cargos de mando y especial responsabilidad en tierra la edad de jubilación no será forzosa hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Art. 49. *Reconocimientos médicos obligatorios.*—Se implanta la obligatoriedad de un reconocimiento médico a quienes han cumplido los cincuenta y cinco años de edad, tendiente a evitar riesgos en la seguridad de la navegación y del servicio. Este examen clínico se practicará por los facultativos designados por la Empresa, teniendo en cuenta el puesto desempeñado, en función del cual se valorará la posible disminución de facultades físico-psíquicas. Se adoptarán las decisiones oportunas para que no permanezcan a bordo quienes no estén debidamente capacitados.

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

Art. 50. *Ceses.*—Quien cese en el transcurso del año en el servicio de la Compañía, tendrá derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de las vacaciones y descansos no disfrutados que le correspondan.

Art. 51. *Trabajos ocasionales.*—De conformidad con el criterio inspirador del artículo 14 de la OTMM, en caso de necesidad perentoria, el personal subalterno deberá realizar trabajos propios de otra especialidad o categoría por el tiempo que resulte estrictamente imprescindible, y, en cualquier caso, con el tope máximo de veintidós días.

Art. 52. *Personal de relevos.*—Los tripulantes encuadrados en esta categoría desempeñarán cualquiera de las funciones propias de los grupos de maestranza y subalterno, existentes en los tres departamentos del buque, efectuando tantos cuantos relevos sean precisos con motivo de vacaciones, licencias reglamentarias, enfermedad, accidente y cualesquiera otras circunstancias similares.

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

Art. 53. *Interinajes.*—Los interinajes que se efectúen en categorías superiores se realizarán por el personal del escalafón de flota.

Art. 54. *Ingresos en la flota.*—La incorporación de personal de nuevo ingreso en la Empresa al escalafón de flota se efectuará en los niveles iniciales de las categorías de Oficiales, Titulados, personal de maestranza y Subalterno, conforme a la práctica habitual de CAMPSA-flota.

Art. 55. *Escalafones.*—1. La Compañía publicará anualmente, dentro del primer trimestre, un escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad dentro de las categorías existentes en cada grupo profesional.

2. Dentro del primer semestre se efectuará una cobertura de vacantes, a fin de cubrir plazas necesarias y operativas, teniendo en cuenta las previsiones de la Compañía.

Art. 56. *Situación escalafonal del personal excluido de Convenio.*—1. El personal cuya relación laboral se rija por contrato individual y desempeñe sus servicios en actividades de la Dirección de Flota, permanecerá encuadrado en el escalafón del personal de flota.

2. El personal que pase a ejercer funciones en tierra ocupando puesto de mando y especial responsabilidad (PMER) permanece en el escalafón de flota con número bis y asciende sólo por antigüedad, simultáneamente con quien ocupe su número correlativo.

Si se incorpora en flota se integra sin número bis en el escalafón detrás de su correlativo, computándosele la antigüedad total (tierra y flota) a los efectos del complemento salarial.

Para ascender por elección precisará dos años de permanencia después del retorno.

3. El personal que pase a desempeñar puesto de actividad normal en tierra tendrá preferencia para el retorno al escalafón de flota ocupando el puesto que le corresponda por la sola antigüedad en flota, sin perjuicio de computarsele la antigüedad devengada en tierra a los únicos efectos del cobro del complemento salarial de antigüedad.

Art. 57. *Trasvase y reconversión.*—Gozarán de preferencia para ocupar la correspondiente vacante en la plantilla del personal de flota de CAMPSA los trabajadores integrantes de la plantilla del personal de tierra de la Compañía, siempre que estén en posesión de la titulación académica que, en su caso, se exija, y acrediten su competencia profesional mediante la superación de las pruebas de aptitud que en cada caso se establezcan.

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

CAPITULO II

Formación

Art. 58. *Formación profesional.*—La formación profesional tiene como fin la promoción del personal de la flota y la cualificación o reciclaje para el puesto de trabajo. Además, la Empresa podrá abordar cualquier otra acción formativa que posibilite el desarrollo cultural y la mejor consideración social de sus trabajadores de mar y amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

Al objeto de planificar las acciones formativas dentro de la Compañía y en orden a lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos en la misma, así como para el seguimiento y verificación de los resultados, se constituirá una Comisión de Formación, que contará con el asesoramiento y asistencia de los servicios de formación de la Compañía.

Esta Comisión estará integrada por seis miembros, de los que tres serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los tres restantes por el Comité de Empresa de Flota, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la Compañía.

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación y sin perjuicio de las colaboraciones externas de que pueda hacer uso la Compañía, ésta contará con instructores y monitores. Las funciones de los instructores serán coordinar áreas de actividades formativas, dependiendo jerárquicamente de la unidad orgánica competente, correspondiendo la función del monitor al trabajador que, dependiendo de la misma unidad a los exclusivos efectos de colaborar con la impartición de acciones formativas, tienen la cualificación pertinente que le faculta para la realización de tareas docentes en el ámbito de la formación profesional.

Se prestará atención preferente a la formación del personal en relación con las nuevas tecnologías aplicables en el área de actividades de la flota y adecuación de dicho personal a los nuevos requerimientos profesionales del sector.

CAPITULO III

Premios

Art. 59. *Sistema de premios.*—La Compañía establece un sistema de premios para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Art. 60. *Circunstancias premiadas.*—Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

La continuidad en el servicio se acreditará por la permanencia en la Compañía, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias, durante un período que alcance treinta y cuatro años en el año 1988. Para el año 1989, el período requerido será de treinta y tres años.

Art. 61. *Clases de premios.*—La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

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

Art. 62. *Publicidad.*—A la concesión de estos premios se le podrá dar la publicidad y solemnidad que en cada caso proceda.

Todo premio obtenido se anotará en el expediente personal del interesado a los efectos consiguientes.

Art. 63. *Premio por servicio a la Compañía.*—La Compañía abonará al personal que cumpla veinticinco años de servicio en activo, por una sola vez, un premio en metálico equivalente a una mensualidad del salario profesional y complementos de antigüedad y de inflamables.

Art. 64. *Premio por asiduidad.*—La Compañía concederá dos días adicionales de descanso por cada semestre natural en que el tripulante

mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutables dentro del semestre natural siguiente.

A efectos de este artículo sólo serán considerados los días de enrolamiento efectivo, comisión de servicio ordenada por la Compañía y vacaciones y descansos reglamentarios.

CAPITULO IV

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 65. *Comisión Superior de Seguridad e Higiene en la Flota.*—La Comisión Superior de Seguridad e Higiene en la Flota tiene como objetivos posibilitar la participación de los trabajadores en la elaboración de la política de Seguridad e Higiene en el Trabajo, encaminada a disminuir, prevenir y/o reducir los riesgos físicos, mecánicos, químicos (y, en su caso, biológicos), y contribuir al conocimiento de los problemas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que puedan derivarse de las actividades laborales que realiza el personal de la plantilla de Flota.

Art. 66. *Funciones.*—Dejando a salvo las facultades que las disposiciones legales vigentes otorgan al Comité de Empresa de Flota en el ámbito de su competencia son funciones de esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota las siguientes:

Primera.—Desarrollar el vigente Plan de Seguridad e Higiene del Trabajo a bordo, que atienda las siguientes finalidades:

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

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

Art. 67. *Composición.*—Esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota está formada por nueve miembros, cinco de ellos designados por la Dirección de la Compañía y los otros cuatro designados entre los tripulantes por el Comité de Empresa de Flota.

CAPITULO V

Comisión Paritaria y acciones representativa y sindical

SECCIÓN 1.ª COMISIÓN PARITARIA

Art. 68. *Composición de la Comisión Paritaria.*—La Comisión Paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid, y estará compuesta por: Presidente, Secretario, cuatro Vocales representantes de la Compañía y cuatro Vocales representantes del personal.

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

Art. 69. *Funciones de la Comisión Paritaria.*—Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que los pactos del Convenio Colectivo, conforme a lo regulado en la Ley.

SECCIÓN 2.ª ACCIÓN REPRESENTATIVA

Art. 70. *Cargos de representación del personal.*—Los trabajadores de la Flota que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

Art. 71. *Organos de representación de personal.*—Son Organos de representación de los trabajadores de la Flota los siguientes:

- a) El Comité de Empresa de Flota, como máximo órgano representativo de los tripulantes de la Flota, en el que recaerá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.
- b) Los Delegados de Buque.

Art. 72. *Comité de Empresa de Flota:*

- 1) El Comité de Empresa de Flota está compuesto por 23 miembros.
- 2) Contará con una Secretaría, que será atendida por un Secretario, cuyo nombramiento es competencia del Comité de Empresa de Flota, desembarcado permanentemente en situación de destino en tierra, si bien percibiendo complemento de destino como embarcado y, asimismo, dietas si no reside en Madrid.
- 3) La Compañía pondrá a disposición de la Secretaría del Comité de Empresa de Flota un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario y de los medios materiales necesarios.
- 4) El Comité de Empresa de Flota celebrará sus reuniones con periodicidad bimestral, con una duración máxima, no imputable al crédito de horas mensuales disponibles, de cinco días, teniendo en cuenta determinadas peculiaridades del personal representado.

Art. 73. *Facultades y competencias del Comité de Empresa de Flota.*—Además de las que se le otorgan en el articulado del presente Convenio, se establecen las siguientes facultades y atribuciones del Comité de Empresa de Flota:

- a) Asumirá las competencias, funciones y garantías que el Estatuto de los Trabajadores reconoce para los Comités de Empresa.
- b) Tendrá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos, a cuyo fin designará un máximo de doce personas que integrarán la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora.
- c) Conocerá las bases de los concursos-oposición, que le serán comunicadas por la Compañía con anterioridad suficiente a la publicación de la convocatoria.
- d) Conocerá los modelos de contratos de trabajo, previamente, a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador de sus derechos.
- e) Será informado trimestralmente de las siguientes cuestiones:
 1. Movimiento de ingresos, cesas y ascensos.
 2. Número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.
- f) Conocerá la información sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del Personal de Flota.
- g) Podrá proponer, en general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o mejora, y, en particular, en relación con:
 1. Determinación cualitativa y cuantitativa de puestos de trabajo en instalaciones de tierra, apropiados a los trabajadores de flota con capacidad disminuida.
 2. Se le dará conocimiento de los conflictos de carácter general que afecten a la flota a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
- h) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario de flota.
- i) Participará en la Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota y tendrá conocimiento y seguimiento general de los índices de absentismo y siniestralidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de sus causas y consecuencias.
- j) Se le comunicarán las sanciones impuestas al personal por faltas graves y muy graves, y se le concederá la intervención regulada por la ley, y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.
- k) Participará por medio de las oportunas Comisiones delegadas en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en los avales para viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías y en los órganos que puedan crearse de acuerdo con lo dispuesto en el apartado I del artículo 39.
- l) Participará mediante la correspondiente Comisión delegada en gestiones o decisiones relativas a adquisición de prendas y vestuario y transporte colectivo en puerto.
- m) Informará a los buques de sus actividades y gestiones con la Compañía y con otros Organismos y Entidades en toda época, en general, y durante las deliberaciones del Convenio, en particular.
- n) Acordará la convocatoria de Asambleas en los buques, a las que podrán asistir, indistintamente, los miembros del propio Comité de Empresa de Flota.
- ñ) Cada uno de sus miembros dispondrá de un crédito mensual de cuarenta horas laborales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.
- o) Podrán acumularse las horas mensuales de los distintos miembros del Comité de Empresa de Flota en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar salvados de la prestación de trabajo efectivo sin perjuicio de su remuneración.
- p) Podrá utilizar los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo, así como los existentes en las dependencias de tierra, todo ello para el desarrollo de sus funciones representativas, previa autorización del Capitán o de la Jefatura de la Dependencia.

q) Durante el tiempo de negociación de los Convenios Colectivos, así como durante los períodos de sesiones previstas en el artículo 72, los miembros del Comité de Empresa y los asesores, autorizados por la Compañía, se encontrarán en situación asimilada a embarque, a efectos del disfrute de los descansos acumulables.

r) Gestionará directamente las actividades sociales contempladas en el artículo 39.II.

Art. 74. *Delegados de buque.*—1. El Delegado de buque es el representante de la totalidad de los tripulantes del mismo, siendo elegido por y de entre el citado personal.

2. La normativa para la celebración de elecciones a Delegado de buque será establecida por acuerdo entre el Comité de Empresa de Flota y la representación de la Compañía.

3. La duración del mandato de los Delegados de buque será de dos años, entendiéndose prorrogado el mismo por un nuevo período de dos años si, a su término, no se hubieren promovido nuevas elecciones.

4. La competencia para promover elecciones a Delegados de buque recae en el Comité de Empresa de Flota, con el voto favorable de, al menos, el 60 por 100 de sus miembros.

5. Solamente podrán ser revocados los Delegados de buque durante su mandato por decisión de los trabajadores del propio buque, adoptada en Asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los mismos, y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. Esta revocación no podrá replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

6. En caso de producirse vacante por cualquier causa, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiese obtenido en la elección el número de votos inmediatamente inferior y que pertenezca a la tripulación del buque. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

7. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones del mandato se comunicarán a la Compañía y al Comité de Empresa de Flota, publicándose, asimismo, en el tablón de anuncios del buque.

Art. 75. *Facultades y competencias de los Delegados de buque.*—Se establecen las siguientes facultades y atribuciones para los Delegados de buque:

- a) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, particularmente cuando impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- b) Interrumpir su actividad laboral cuando las exigencias de su representación requieran su intervención directa e inaplazable, para intentar solucionar problemas urgentes que afecten gravemente a los intereses de los tripulantes, previa autorización del Capitán, quien la concederá si no se oponen a ello serios motivos.
- c) Informar por escrito a la superioridad, previa instancia expresa del tripulante o tripulantes afectados, en caso de instrucción seguida por comisión de faltas muy graves.
- d) Ser oído, dentro del plazo preclusivo, en el expediente contradictorio previsto a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves que le sean imputadas.
- e) Recibir comunicación de las sanciones impuestas a los tripulantes del mismo buque a causa de faltas graves o muy graves.
- f) Utilizar los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones representativas, previa autorización del Capitán. Asimismo podrá utilizar los servicios que, de igual índole, existan en las dependencias de la Compañía, previa autorización de las Jefaturas correspondientes.
- g) Permanecer afecto al buque por el que fue elegido por todo el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo, pudiendo ser transbordado por tiempo máximo de quince días, y por una sola vez al año, con exclusión del período de elección para Delegado de buque, a fin de salvar necesidades del servicio, a cuyo término retornará al propio buque.

En caso de buques desactivados, la Compañía podrá disponer el transbordo del Delegado a otra unidad de la flota, sin perjuicio de que, una vez reactivado el mencionado buque, se cumpla lo estipulado en el párrafo anterior.

h) Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas propios de su representación fuera de las horas de trabajo y previo aviso al Capitán.

i) Expresar con libertad sus opiniones en materias propias de su representación.

j) Utilizar los tablones de anuncios a bordo de los buques, para fijar las comunicaciones que correspondan a la función representativa que ostenta.

k) No ser despedido si sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio regular de su función representativa, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

SECCIÓN 3.ª ACCIÓN SINDICAL

Art. 76. *Secciones y Delegados Sindicales de Flota.*—I. La Sección Sindical estará formada por todos los trabajadores de la Flota afiliados a una Central Sindical o Sindicato legalmente constituido. Las Centrales Sindicales o Sindicato legalmente constituidos estarán representados, a todos los efectos, por el siguiente número de Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa:

Por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido, al menos, el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, dos Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estará representada por un solo Delegado Sindical.

II. Los Delegados Sindicales tendrán las siguientes atribuciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Compañía.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa de Flota, Comisión de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, Comisión de Formación y Comisión de Bienestar Social, con voz pero sin voto.

La asistencia a las Comisiones que se relacionan, de los Delegados Sindicales, será de uno por cada Central Sindical, salvo a las reuniones del Comité de Empresa de Flota y Comisión Negociadora del Convenio Colectivo a las cuales pueden asistir la totalidad de los Delegados Sindicales.

c) Poseerán las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo de Flota a los miembros del Comité de Empresa de Flota, recibiendo las mismas informaciones y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que el Comité de Empresa de Flota.

d) Podrán mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical y recaudar las cuotas sindicales fuera de la jornada de trabajo, así como utilizar los tableros de anuncios del Comité de Empresa de Flota.

e) Podrán acumularse las horas mensuales retribuidas que les sean cedidas por los distintos miembros del Comité de Empresa de Flota y Delegados Sindicales afiliados al Sindicato al que representan, en uno o más Delegados Sindicales, pudiendo quedar salvados de la prestación del trabajo efectivo, para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de su remuneración.

f) Serán informados y se les otorgará un plazo de audiencia por la Compañía, con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones motivadas por faltas muy graves, que afecten a los afiliados al Sindicato que representan.

En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores de la Flota.

La implantación o revisión de sistemas generales de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

g) La Compañía pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa de Flota, un local adecuado para desempeñar sus funciones, dotado del mobiliario y de los medios materiales necesarios para que puedan desarrollar sus actividades.

h) A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones, uno de los Delegados Sindicales de cada Sindicato con representación en el Comité de Empresa de Flota, tendrá la siguiente situación:

Absoluta disponibilidad para el desarrollo exclusivo de sus tareas sindicales, devengando el salario profesional y demás complementos salariales en situación de actividad normal le pertenecen.

Igualmente y en razón a las especiales condiciones de movilidad que precise devengará los gastos de locomoción en los viajes que realice en el desempeño de su cargo.

Percebirá el importe de las dietas durante el periodo de tiempo que ostente su cargo, salvo en la situación de incapacidad laboral transitoria y en vacaciones, que serán de treinta días al año.

III. Los responsables de las Secciones Sindicales en los buques, ya constituidos o que puedan constituirse de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán las siguientes facultades:

a) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, particularmente cuando impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

b) Interrumpir su actividad laboral para intentar solucionar problemas urgentes que afecten gravemente los intereses de los afiliados a su Sección Sindical en el buque, previa autorización del Capitán, quien la concederá si no se oponen a ello serios motivos.

c) Informar por escrito a la Superioridad, a petición expresa de los componentes de su Sección Sindical en el buque, en caso de instrucción seguida por comisión de faltas muy graves.

d) Ser oído, dentro del plazo preclusivo, en el expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves que le sean imputadas.

e) Recibir comunicación de las sanciones impuestas a los miembros de su Sección Sindical en el buque, a causa de faltas graves o muy graves, y a petición expresa del sancionado.

f) Utilizar los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo, para el desarrollo de sus funciones sindicales, previa autorización del Capitán. Asimismo, podrá utilizar los servicios que, de igual índole, existan en las dependencias de la Compañía, previa autorización de las Jefaturas correspondientes.

g) Ejercer el derecho de reunión con los componentes de su sección sindical fuera de las horas de trabajo y previa comunicación al Capitán.

h) Ejercer la acción reconocida por la Ley para la defensa de los derechos de los afiliados a su Sindicato en el propio buque.

i) Expresar con libertad sus opiniones en materias propias de su representación.

j) Utilizar los tableros de anuncios de los buques, para fijar las comunicaciones que corresponden a la función representativa que ostentan.

IV. Lo regulado en el presente artículo, así como en otros de este Convenio Colectivo, se acomoda a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el acuerdo sobre participación sindical en la Empresa Pública de 16 de enero de 1986.

Art. 77. *Recaudación de cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna Central Sindical o Sindicato legalmente constituido a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la Dirección competente escrito en el que solicite la orden de descuento e indique la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y demás datos necesarios para poder efectuar la retención, así como el número de la cuenta corriente de la Entidad bancaria a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Cambio de horario de salida.*—A la llegada del buque a puerto, por medio de tablón de anuncios, se comunicará a la tripulación una hora estimada de salida.

Con cuatro horas de antelación a la salida estimada del buque se retrasará, si procede, dicho horario de salida, comunicándolo por medio de los citados tablones de anuncios.

No obstante habrá un periodo de flexibilidad de una hora en la demora de salida, a partir del cual se considerará trabajo efectivo el tiempo que pudiera transcurrir hasta la iniciación de la maniobra, salvo que existiesen causas justificadas.

Segunda. *Comisión de Bienestar Social de la Flota.*—La Comisión de Bienestar Social de la Flota, creada con el fin de colaborar en actividades de bienestar social y encauzar apropiadamente la participación del Comité de Empresa de Flota en materias de acción asistencial y promoción social, actuará con arreglo a las siguientes normas:

1.ª La Comisión de Bienestar Social tendrá como objeto cooperar a una mejora constante del bienestar del trabajador y su entorno humano.

2.ª La Comisión de Bienestar Social entenderá, especialmente, en las siguientes cuestiones:

a) Colaboración en las actividades de asistencia social, mediante la elaboración y presentación de propuestas a la Dirección competente.

b) Esta Comisión tendrá autonomía para determinar sus criterios de actuación, encaminados fundamentalmente a atender las situaciones carenciales que se puedan producir con motivo de incapacidad laboral transitoria.

A este fin podrá señalar, en cada caso, la cuantía de las cantidades que proceda entregar al personal de flota que, encontrándose en situación de incapacidad laboral transitoria, soliciten a la misma una aportación económica en atención a las circunstancias que en ellos concurren, una vez verificadas las razones alegadas por los interesados.

Las cantidades que se entreguen por este concepto se abonarán con cargo a la cuenta de «Atenciones Sociales», que estará dotada con la cantidad presupuestaria que la Compañía en cada momento determine, incorporándose a la misma aquellas cantidades diferenciales que resulten entre la aplicación del régimen de percepciones en situación de incapacidad laboral transitoria pactadas en el presente Convenio y las que pudiesen percibirse en igual circunstancias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Convenio de 1980.

c) Estudiar situaciones, cuyas circunstancias de urgente necesidad, debidamente justificadas, puedan motivar un informe favorable a la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de anticipos en condiciones diferentes de las fijadas en la disposición adicional tercera II.

d) Promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado

de incapacidad del cónyuge, que se menciona en el artículo 39.1, c), y otras que entienda oportuno.

3.ª La Comisión de Bienestar estará integrada por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados por la Dirección de la Compañía, uno de estos cuatro miembros ejercerá las funciones de Presidente de la Comisión.

Los otros cuatro miembros serán designados por el Comité de Empresa de Flota, entre los que figurará quien ejerza las funciones de Secretario del mismo.

La Comisión de Bienestar Social celebrará reuniones ordinarias con periodicidad bimestral, así como extraordinarias, a petición de parte, en caso de urgencia y previa justificación a la misma; en el supuesto de que no hubiere acuerdo entre las partes sobre la urgencia de la reunión extraordinaria dirimirá el Presidente de las negociaciones del Convenio.

Tercera. *Procedimiento para el pago de haberes.*-1.1. El anticipo en metálico a entregar por los Capitanes a los tripulantes embarcados que los soliciten podrá ascender, mensualmente, hasta el 40 por 100 del salario profesional. El mencionado anticipo podrá ser solicitado cualquier día del mes.

2. Independientemente del anticipo previsto en el punto anterior, el personal de flota podrá solicitar un anticipo a cuenta de la orden de viaje, que les será liquidado a la presentación de la misma.

3.a) El día 21 de cada mes la Compañía dará instrucciones pertinentes al Banco con el que ésta opere, a fin de que ingrese en la cuenta de cada tripulante el 80 por 100 del montante correspondiente a los conceptos de salario profesional y los complementos salariales de antigüedad, inflamables y destino, éste último en su valoración del 25 por 100. El citado ingreso tendrá el concepto de anticipo mensual fijo.

b) El anticipo, calculado según lo expuesto en el párrafo anterior, y correspondiente al período de vacaciones y descansos. Se hará efectivo al tripulante que previamente lo solicite, en la primera nómina mecanizada que se confeccione con posterioridad al inicio del período de vacaciones y descansos.

En caso de interrupción del disfrute de las vacaciones y descansos, en las nóminas mecanizadas siguientes se cancelará la cantidad correspondiente al tiempo no disfrutado.

c) Los recibos de salarios, que entregue la Compañía, contendrán separadamente los importes de los conceptos retributivos y la cuenta personal individual en donde se cancelarán los anticipos que el tripulante haya podido percibir.

Los recibos de salario se remitirán a las Dependencias correspondientes, quienes los pondrán a disposición de los interesados.

4. El tripulante podrá solicitar un anticipo a cuenta de la nómina mensual de hasta un 90 por 100 del total devengado. La citada solicitud deberá ser formulada antes del día 15 de cada mes, a través del buque al cual pertenezca, quien, a la mayor brevedad, la comunicará a la Dirección de Flota de las oficinas centrales para su adecuado cumplimiento. En caso de que el tripulante se encuentre desembarcado, tramitará dicha petición a través de la Dependencia más cercana a su residencia.

5. Los anticipos en divisas concedidos a los tripulantes de los buques que realicen viajes al extranjero no se computarán a los efectos previstos en los puntos anteriores.

6. La Compañía regularizará en el mes siguiente, a través de la nómina mecanizada, los anticipos a que se refieren los puntos 1, 3, 4 y 5, concedidos a cada tripulante.

II. Anticipo de dos mensualidades.-El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Empresa, previa solicitud a la Dirección de Flota, tendrá derecho a la concesión de un anticipo de hasta dos mensualidades de salario profesional y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

Los anticipos no devengarán interés alguno y el plazo para la devolución de los mismos será, como máximo, de dieciocho meses.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta transcurridos nueve meses de la cancelación del precedente.

La concesión de anticipos no excederá del 4 por 100 de la nómina mensual del personal de Flota, siendo otorgados por orden cronológico de petición.

No obstante lo prevenido en los dos párrafos anteriores, la Comisión de Bienestar Social podrá informar favorablemente la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de otros anticipos en casos de urgente necesidad.

Cuarta. *Medios de transporte.*-En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29 del presente Convenio, los horarios de los transportes facilitados por la Empresa, cuando los buques hagan escala en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación y se carezca de transportes públicos regulares y frecuentes y las estadías lo permitan y los usos y costumbres del puerto lo admitan, son los siguientes:

Servicio táxis en atraque		Servicio lancha en fondeo	
Salida tierra	Salida del buque	Salida tierra	Salida del buque
7,30	8,30	7,30	8,30
11,30	12,30	11,30	12,30
15,30	16,30	15,30	16,30
18,30	19,00	18,30	19,00
19,30	20,30	19,30	20,30
21,30	22,30	21,30	22,30
23,30	0,30		

Quinta. *Uniformidad.*-Mediante norma de régimen interior de la Compañía se regulará la entrega de los uniformes, así como el uso de los mismos, tanto en los períodos de guardia como en los horarios de trabajo.

Sexta. *Buques con base fija en operaciones (servicio de suministro o gabarras):*

1. Jornada:

La jornada laboral anual para el personal adscrito al servicio de gabarras es igual a la que rige para el resto del personal de la Flota afectado por el presente Convenio.

2. Horario de trabajo:

El horario de trabajo para el personal adscrito a las gabarras tendrá un mínimo de cuatro horas y un máximo de nueve el día de asistencia al trabajo, teniendo el citado período el carácter de jornada ordinaria.

El exceso de duración de la jornada laboral sobre el período anteriormente señalado tendrá la consideración de jornada extraordinaria retribuida por horas extraordinarias, salvo que posteriormente se pacte otro tipo de compensación.

El inicio de la jornada diaria será comunicado al trabajador a la finalización de la jornada ordinaria de la víspera.

3. Fraccionamiento de la jornada diaria:

En atención a las necesidades del servicio de gabarras, la jornada diaria podrá ser fraccionada en dos períodos, sin que la duración de ninguno de ambos pueda ser inferior a tres horas.

En caso de fraccionamiento de jornada, el intervalo entre dos períodos será o de una hora o por un tiempo igual o superior a tres horas.

Entre la terminación de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente existirá un descanso mínimo de ocho horas.

4. Cómputo de la jornada de trabajo:

La jornada de trabajo será computada, a efectos de descansos semanales, por períodos máximos de cuatro semanas consecutivas, lo que representa un máximo de ciento sesenta horas. El presente cómputo corresponde a tripulantes que se encuentren enrolados en gabarras y que tengan su domicilio en la misma provincia en donde se desarrollen las funciones de la gabarra.

Cuando un tripulante tenga su domicilio en provincia diferente en donde se encuentre de servicio la gabarra, el cómputo máximo para cuantificar los descansos compensatorios será el de cuatro meses.

5. Disfrute de los descansos semanales:

El Capitán, si las necesidades del servicio así lo autorizan, podrá señalar que dichos descansos, o algunos de ellos, puedan ser disfrutados en los días de la semana a que correspondan o dentro del cómputo establecido en el apartado anterior, con la minoración que tales días representan en el número de descansos anuales; los restantes descansos serán acumulados para su disfrute a las vacaciones reglamentarias.

El descanso señalado en el párrafo anterior, afectará a los tripulantes que tengan su domicilio en la provincia en donde tenga el buque su base de operaciones, e igualmente a aquellos que hubiesen solicitado el embarque en estos buques.

6. Dotación de estas unidades:

La dotación del personal de gabarras se cubrirá, en principio, con peticiones voluntarias de los trabajadores, y en caso de que éstas no sean suficientes se tendrá en cuenta el domicilio de los tripulantes y, en todo caso, lo establecido en el artículo 5 del vigente Convenio Colectivo.

7. Complemento por cómputo especial de jornada, transporte y manutención:

Como compensación de las condiciones de trabajo establecidas, el personal adscrito al servicio de «bunkering» percibirá la cantidad de 1.149 pesetas por cada día de asistencia al trabajo. En dicha cantidad queda incluida la indemnización por transporte y absorbidas y compen-

sadas igualmente las cantidades que se puedan devengar por el concepto de manutención.

Cuando un buque tenga que desplazarse fuera de puerto y los tripulantes hayan de efectuar su comida a bordo, se cobrará el importe de media dieta. El mismo criterio se aplicará a los tripulantes que sean destinados interinamente a uno de estos buques y su residencia oficial no coincida con el puerto en el que preste su servicio el buque.

El devengo de la compensación establecida en el párrafo primero de este epígrafe es incompatible con el cobro de la media dieta que anteriormente se mencionaba.

8. Conexión y desconexión de mangueras:

Al igual que las operaciones de suministro, el personal de gabarras efectuará, en las factorías y/o instalaciones de CAMPSA, la conexión y desconexión de mangueras para carga/descarga.

9. Vigencia de otras normas:

Para lo no establecido específicamente para los tripulantes embarcados en gabarras, se estará subsidiariamente a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo.

Séptima. *Mecamar*.—Cuando CAMPSA, previas las oportunas autorizaciones administrativas, incorpore a las dotaciones de los buques la categoría laboral de MECAMAR, se procederá a la cobertura de plazas por el siguiente procedimiento:

La Compañía comunicará por Circular a todos los tripulantes de la Flota las condiciones, procedimiento de formación y demás circunstancias precisas para participar en las pruebas que correspondan a la cobertura de plazas para la categoría profesional de MECAMAR.

Se tendrá en cuenta por la Compañía las peticiones que los trabajadores efectúen a tenor de la comunicación que la misma haya remitido.

La incorporación a la categoría profesional y al desempeño de las funciones se efectuará una vez finalizada la formación y teniendo en cuenta la pertinente autorización administrativa que se señala anteriormente y la retribución será la que figura en los anexos de este Convenio.

Las funciones son las que se especifican en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Octava. *Ayudante de cocina:*

a) Definición de categoría: Subalterno de Fonda que, a las órdenes de un Mayordomo-Cocinero o de un Cocinero, realiza las funciones propias de un Marmitón, y, además, efectúa la preparación y condimentación de los alimentos.

b) Criterios de aplicación:

1) Dotación de personal de Fonda: un Cocinero, un Ayudante de Cocina, un Marmitón y los actuales Camareros adscritos a los diferentes tipos de BB/TT.

2) La dotación de personal de Fonda anterior se establecerá cuando se produzcan las condiciones de:

Disminución vegetativa del Personal de Fonda u ofrecimiento de trabajos alternativos de voluntaria aceptación por el interesado e incorporación a los buques de la categoría de Ayudante de Cocina.

Aprovisionamiento del buque desde tierra, en su caso.

3) Cobertura de plazas: mediante promoción por formación de los posibles candidatos, previa voluntaria aceptación de los mismos.

4) Adecuación de horarios, cuando proceda, una vez implantada la categoría.

c) En aquellos BB/TT en los que se haya aplicado la dotación de Fonda prevista en el apartado b), el Cocinero asumirá las funciones del actual Mayordomo-Cocinero, excepto las de suministro habitual de víveres, y como responsable de la Fonda percibirá un salario profesional de 76.100 pesetas, siendo su valor de trienio y hora extraordinaria de 2.631 y 725 pesetas, respectivamente.

Novena. *Horas extraordinarias*.—La Comisión Paritaria procederá a la realización de los oportunos estudios relativos al carácter de las horas extraordinarias, estructurales y no estructurales, así como su posible acumulación a descansos.

En el supuesto de alcanzarse Acuerdos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 69 del presente Convenio.

Décima. *Incentivación a Terceros Oficiales por antigüedad*.—Los Terceros Oficiales del Escalafón, con nueve o más años de antigüedad en la Empresa, percibirán las retribuciones correspondientes a la categoría de Segundo Oficial; en este caso, si desarrolla funciones de Segundo Oficial no procederá el devengo del Complemento por Trabajos de Categoría Superior prevenido en el artículo 17 del Convenio. Caso de que el personal comprendido en esta disposición adicional interine en puestos de categoría superior a Segundo Oficial, tendrá derecho al cobro acumulado de las cantidades diferenciales existentes entre la mencionada categoría de Segundo Oficial y la que interinamente desempeñe.

El percibo de la incentivación regulada en esta disposición adicional no implicará modificación alguna en la situación escalafonal del percceptor.

Decimaprimer. *Promoción por formación del personal de Titulados, Maestranza y Subalterno*.—La Compañía adoptará las medidas necesarias al objeto de posibilitar al personal de la Flota de las categorías de Titulados, Maestranza y Personal Subalterno, con aptitudes para el estudio, el acceso a los Estudios Superiores de la Marina Civil, sobre las siguientes bases:

Abono por la Compañía de las tasas académicas oficiales precisas para la realización de los cursos.

Concesión de una licencia retribuida de dos meses por año que, añadida al período de vacaciones y descansos anuales, permita la asistencia durante el mayor tiempo posible a los cursos y exámenes oficiales.

Es requisito exigible que el aspirante comience los estudios a una edad tal que, una vez concluidos y obtenido el correspondiente título, permita una permanencia en la Empresa de, al menos, dos años en el ejercicio de su nueva profesión, debiendo acreditar durante el desarrollo de los estudios un grado adecuado de aprovechamiento.

Decimasegunda.—*Navegación a zonas de guerra*.—1. Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella en que la Entidad aseguradora del buque exige una sobreprima superior al 0,00 por 100 para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación o estancia en puerto, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

1.1 A no partir por dicha zona.

1.2 A realizar el viaje voluntariamente.

2. Si optare por no realizar el viaje se procederá de la forma y por el orden que a continuación se indica:

2.1 Si hubiere posibilidad de su trasbordo a otro buque para sustituir a un tripulante se procederá a su trasbordo inmediato.

2.2 Si no existiere tal posibilidad, pasará a disfrutar un período de vacaciones correspondiente al semestre, sin derecho a percibir compensación alguna por la posible modificación del calendario de vacaciones.

2.3 Expectativa de embarque asimilada a comisión de servicio.

3. Una vez comunicado por la Compañía al Capitán, y por éste efectivamente al tripulante, el viaje a zona de guerra efectiva, así como el porcentaje estimado de elevación de la póliza, en el supuesto que el tripulante opte por acogerse al apartado 1.1 deberá ponerlo en conocimiento del Capitán dentro de las seis horas siguientes a dicha comunicación.

Si el tripulante no hace saber oficialmente al Capitán que no desea partir para dicho viaje en el plazo anteriormente estipulado, se entenderá que se acogerá al apartado 1.2.

4. Si el tripulante optare por realizar el viaje, percibirá una prima en función del porcentaje de elevación de la póliza según la siguiente escala:

De 0 a 0,14: 50 por 100.

De 0,15 a 0,24: 100 por 100.

De 0,25 a 0,49: 150 por 100.

De 0,50 a 0,99: 200 por 100.

Uno o más HC: 250 por 100.

Los citados recargos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

5. Se contratará una póliza de accidente para riesgos de guerra, por el tiempo de permanencia en dicha zona y por los siguientes valores:

Muerte: 15.000.000 de pesetas.

Invalidez: 18.000.000 de pesetas.

6. En caso de producirse declaración de guerra, durante la estancia de un buque en alguna zona, los tripulantes percibirán una prima especial equivalente al valor del doble del cuadro anterior, garantizándose la contratación de la póliza de accidentes en el valor anteriormente fijado.

7. La Compañía no cambiará el puerto de destino del buque a un puerto incluido en zona de guerra, una vez en dicha zona. Si excepcionalmente lo hiciera, enviando el buque a puerto distinto, las indemnizaciones se duplicarán si el valor de la sobreprima se incrementa; en caso contrario, se mantendrán los valores concertados.

8. En caso de que el buque parta para una zona no excluida a efectos del seguro de guerra de navegación y cambiara su destino a zona de guerra, los tripulantes que no deseen realizar el viaje tendrán derecho, a opción de la Compañía, a desembarcar en un país neutral, siendo repatriados, o permanecer en alojamientos adecuados a la zona y gozando de los mismos derechos como si estuvieran embarcados, hasta que el buque regrese, en cuyo momento y lugar embarcarán de nuevo para continuar el viaje.

9. En la situación actual, y en caso de considerarse de acuerdo con lo anterior zona excluida a efectos del seguro de guerra de navegación

el golfo pérsico, la «prima» se devengará a partir del paralelo 24 referido a «Fujairah».

10. La Compañía comunicará, documentalmente, a la tripulación la prima efectivamente concertada.

11. La percepción de esta sobreprima no sustituye a la correspondiente por complementos por viajes a las zonas segunda, tercera y cuarta referidas al artículo 20 del vigente Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Revisión salarial.-1. En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrare al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 3 por 100 respecto a la cifra que resultare de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1989, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1989.

Igual sistema se utilizará durante el año 1989 para el cálculo de la correspondiente revisión salarial anual, basada en la diferencia entre inflación prevista e índice de precios al consumo real.

2. Tan pronto se conozca oficialmente el valor del crecimiento del IPC previsto para el año 1989, reunido el Comité de Empresa de Flota, se procederá a determinar la aplicación de los incrementos pactados y la confección de las correspondientes tablas de percepciones económicas.

Segunda. Cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos en 1988.-Lo estipulado en el artículo 44 del presente Convenio será de aplicación en el año 1988, en relación con el disfrute del segundo período de vacaciones y descansos. En cuanto al primer período, se aplicará el régimen previsto en el Convenio Colectivo de Flota para 1987, siendo el importe de la compensación en metálico de 1.000 pesetas diarias.

Tercera. Unificación de categorías.-1. Las categorías de Marinero preferente y Marinero ordinario se unificarán en el escalafón bajo la nueva denominación de Marinero.

2. Las categorías de Camarero de primera y Camarero de segunda se unificarán en el escalafón bajo la nueva denominación de Camarero.

3. La unificación prevista surtirá efectos desde la vigencia del presente Convenio.

Cuarta. Mutua de Flota.-caso de llegarse a acuerdos entre los órganos rectores de la Mutua de Flota y la Compañía, en relación con la reforma del régimen estatutario y/o económico-financiero de la misma, reunido el Comité de Empresa de Flota, procederá al estudio del contenido de los citados pactos, a efectos de tomar las decisiones que resulten pertinentes.

DISPOSICION FINAL

GARANTÍAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO

I. En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la Compañía, ésta se compromete a realizar los conciertos, pactos o Convenios que sean posibles y precisos para que al personal de plantilla le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando, así como a propiciar la participación de los representantes de los trabajadores, con el fin de dar efectividad a los pactos y garantías indicados.

II. A) En los casos de sucesión en la Empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPSA se compromete a realizar los pactos necesarios con la Empresa adquirente, para que al personal afectado le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando, procurando además alcanzar además eventuales acuerdos de la Empresa subrogada con la Mutua para mantener la situación que tuviese el mutualista en dicha Entidad de Previsión Social, salvo que se sustituya por otra similar en otra Entidad de igual o semejante naturaleza o que se verifique un pacto de índole compensatorio.

B) CAMPSA comunicará, en un plazo de quince días, al personal que resulte afectado por la subrogación dicha situación, así como la nueva Empresa a la cual quedará adscrita la unidad.

C) Igualmente se concede al personal que resulte afectado por la subrogación empresarial mencionada un derecho de retorno a la Compañía, siempre que en la Empresa adquirente hubiera problemas ocupacionales o expedientes de regulación de empleo, ejercitable con arreglo a los siguientes requisitos:

a) Que se ejerza durante el plazo de los dos años subsiguientes al lapso de tres años, contado desde el momento en que se produzca la correspondiente subrogación.

b) Que, a juicio de la Compañía, exista la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo que se encuentre vacante o, en todo caso, el 10 por 100, como máximo, de las vacantes producidas por decrecimiento vegetativo o creación de nuevos empleos en el año anterior.

c) Que la plaza vacante sea de igual o similar categoría y especialidad del peticionario.

Las solicitudes de retorno que reúnan los requisitos anteriores se antepondrán a los ingresos por admisión y se atenderán por el orden cronológico de petición.

D) Asimismo y si durante la vigencia del presente Convenio se experimentaran dificultades ocupacionales graves en la plantilla de la Flota, la Compañía se compromete a adoptar una política activa en materia de empleo y gestión de los recursos humanos, dentro y fuera de la misma, para paliar dichos efectos desfavorables, actuando preferentemente sobre los siguientes aspectos:

Acumulación de sábados y festivos a descansos, acumulación de horas extraordinarias a descansos en los términos establecidos por la legislación, incentivación de jubilaciones y formación profesional alternativa.

E) La Compañía garantizará la estabilidad en el empleo del personal fijo de plantilla, salvo que por razones tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, sometidas a las garantías vigentes en dichas materias y suficientemente probadas, hicieran necesario el recurso a expedientes de regulación de empleo que contemplaran la extinción del contrato de trabajo, en cuyo caso existirá la preferencia al mantenimiento del puesto de trabajo para el personal de mayor antigüedad en la Empresa, con independencia a la antigüedad que tenga en las categorías de cada grupo profesional.

ANEXO 1

Tabla de salarios profesionales

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS

Categorías profesionales	Salario profesional - Pesetas mensuales	Complemento de antigüedad. Valor trienio. Base mensual	Valor hora extraordinaria - Pesetas
Jefe de Inspección	206.986	7.651	-
Capitán Inspector	202.311	7.469	-
Maquinista Inspector	197.640	7.289	-
Capitán Subinspector	193.144	7.111	-
Maquinista Subinspector	187.356	6.882	-
Capitán	151.234	5.617	1.870
Jefe de Máquinas	142.007	5.252	1.760
Primer Oficial	125.358	4.595	1.407
Segundo Oficial	111.541	4.048	1.198
Tercer Oficial	104.805	3.781	897
Mecánico naval	80.349	2.813	769
Electricista naval	79.952	2.763	726
Mayordomo-Cocinero	79.110	2.721	725
Contramaestre	76.100	2.631	725
Contramaestre-Electricista	76.100	2.631	725
Calderero	76.100	2.631	725
Bombero	76.100	2.631	725
Mayordomo	76.100	2.631	725
Cocinero	75.406	2.580	701
Ayudante de Cocina	72.521	2.407	699
Camamar	73.963	2.493	700
Engrasador	72.521	2.407	699
Electricista	72.521	2.407	699
Marinero	69.869	2.315	699
Fogonero	69.869	2.315	699
Camarero	69.869	2.315	699
Palero	69.017	2.226	558
Mozo	68.072	2.175	489
Marmitón	68.072	2.175	489
Personal de Relevos	68.072	2.175	489

ANEXO 2

Complementos por trabajos de categoría superior

Categorías profesionales	Cantidad diferencial diaria
De Primer Oficial a Capitán	2.764
De Primer Oficial a Jefe de Máquinas	1.809
De Segundo Oficial a Primer Oficial	1.353

Categorías profesionales	Cantidad diferencial diaria
De Tercer Oficial a Segundo Oficial	734
De Electricista naval a Mecánico naval	53
De Mayordomo a Mayordomo-Cocinero	304
De Cocinero a Mayordomo	90
De Mecamar a Contramaestre	214
De Engrasador a Cocinero	258
De Fogonero a Engrasador	288
De Palero a Fogonero	177
De Mozo a Marinero	285

Complemento por desempeño de puestos de mando y especial responsabilidad

	Pesetas mensuales
Jefe de Inspección-Inspectores	66.330
Inspectores	50.060

Enrolados como:

	Capitán	Jefe de Máquinas
En buques de más de 10.000 TRB	66.330	58.820
En buques de 3.001 a 10.000 TRB	50.060	45.052
En buques de 1.501 a 3.000 TRB	30.036	25.028
En buques de hasta 1.500 TRB	25.028	20.026

ANEXO 3

Complemento por viajes a las zonas 2.ª, 3.ª y 4.ª, y buques en operaciones de «testing»

Categorías profesionales	Pesetas/día			
	Zona 2.ª	Zona 3.ª	Zona 4.ª	«Testing»
Capitán	1.221	1.458	1.748	1.338
Jefe de Máquinas	1.020	1.235	1.483	1.128
Primer Oficial	816	945	1.134	879
Segundo Oficial	712	836	1.003	775
Tercer Oficial	612	727	873	672
Titulados y Maestranza	460	546	654	501
Subalternos	357	435	522	397

16086 RESOLUCION de 3 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para los empleados de Notarías de Aragón.

Visto el texto del Convenio Colectivo para los empleados de Notarías de Aragón, que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1988, de una parte, por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 3 de junio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS EMPLEADOS DE NOTARIAS DE ARAGON

En Zaragoza, el día 14 de abril de 1988,

REUNIDOS:

En representación de la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios, don Jesús Martínez Cortés y don José Luis de Mi Fernández.

Y por la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa, don Mauricio Sánchez Gracia y don Fernando Gaspar Rebollo.

Tras las negociaciones mantenidas por los que suscriben, en representación de ambas Asociaciones, las cuales, a su vez y conforme al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante, tienen capacidad suficiente al representar a la mayoría de empresarios y trabajadores afectados, aprueban el siguiente Convenio Colectivo, cuya homologación solicitan de la autoridad laboral competente y su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ACUERDO LABORAL

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.-El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de las materias que en el mismo se contienen. En lo demás, continuará siendo de aplicación en las relaciones laborales entre Notarios y empleados del ámbito a que se contrae, el Reglamento de Organización y Régimen de Trabajo de los Empleados de Notarías, aprobado por Decreto de Ministerio de Justicia de 21 de agosto de 1956, en cuanto no haya sido derogado por el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación.

Art. 2.º *Ámbito territorial de aplicación*.-Las presentes normas acordadas serán de aplicación en todo el territorio del ilustre Colegio Notarial de Zaragoza, que comprende las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel.

Art. 3.º *Ámbito personal*.-Los acuerdos que se consignan en el presente texto serán de necesaria observancia por los Notarios del ilustre Colegio Notarial de Zaragoza, la Junta Directiva de dicho Colegio y sus empleados respectivos, tanto los inscritos en el censo oficial como los inscritos en el censo de aspirantes.

Art. 4.º *Vigencia*.-Los acuerdos obtenidos tendrán una vigencia de un año, contado desde el día 1 de enero de 1988, cualquiera que sea la fecha de su definitiva aprobación, y con efectos retroactivos a la indicada fecha únicamente respecto de las retribuciones reguladas en el artículo undécimo.

Art. 5.º *Prórroga y denuncia*.-De no mediar denuncia formal expresa de cualquiera de las partes, formalizada con un mes de antelación a su vencimiento natural, las presentes normas se entenderán prorrogadas tácitamente por períodos anuales completos, sin perjuicio de las revisiones salariales que procedan.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones para la modificación de los acuerdos que formalmente se denuncien, antes de la conclusión del plazo de vigencia del presente.

DE LA JORNADA LABORAL Y SUS MODALIDADES

Art. 6.º *Jornada laboral*.-La jornada laboral de los empleados de Notarías se entenderá supeditada a las necesidades del servicio, a la función que el Notario encarna y a la costumbre de cada lugar, en cualquier caso.

La jornada semanal de trabajo no excederá de las cuarenta horas semanales si se desarrolla en régimen de jornada partida, o de treinta y cinco horas semanales si tiene lugar bajo las modalidades de jornada intensiva, continuada o flexible.

Salvo lo dispuesto en el párrafo primero, la jornada laboral se desarrollará semanalmente de lunes a viernes.

Los horarios laborales se establecerán en cada despacho en función de las necesidades o costumbres. Cuando en una localidad se pacte jornada intensiva o continuada, mientras dure la misma la jornada laboral, de no regularse otro diferente, será de ocho a quince horas, independientemente de que se determine uno de duración inferior para la atención al público.

El régimen permanente, estacional o transitorio de jornada intensiva, continuada o flexible, podrá establecerse en acuerdos de distrito, de localidad o a nivel de despacho o centro de trabajo, si bien con la supeditación indicada a las necesidades del servicio que presta el Notario o Colegio Notarial, según el caso.

En las Notarías de Zaragoza capital, durante el período que transcurre desde el día 1 de junio a aquél en que finalicen oficialmente las fiestas del Pilar, ambos inclusive, se realizará la jornada laboral en régimen intensivo o continuado, cubriéndose de lunes a viernes el turno de asistencia de una Notaría cada día, coincidente con la que a tal efecto esté designada por razón del protesto de letras.