

k) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los cuatro meses anteriores.

l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, cuando exteriormente se especifique que es confidencial.

m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Art. 70. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Apercibimiento escrito.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar ese tiempo de retraso ampliando la jornada, no habiendo por tanto lugar a amonestación o apercibimiento. Esta opción sólo podrá ejercitarse cuatro veces al mes.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

— Inhabilitación para ser promocionado durante un año.

Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo de retraso ampliando la jornada, teniendo en este caso la consideración de falta leve. Dicha opción tendrá la limitación establecida para las faltas muy graves.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.

— Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.

— Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenúen dicha falta. En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

Art. 71. *Procedimiento sancionador.*—La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. En caso de imponer cualquier sanción, excepto la de despido, el trabajador afectado deberá ser oído por el órgano sancionador que, en todos los casos, será la Dirección de Personal. La sanción no se hará efectiva hasta tanto no emita informe el Comité Intercentros que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. La sanción se deberá comunicar por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, con traslado al Comité Intercentros y para su constancia al expediente personal.

Las sanciones por despido de cualquier trabajador y las imputadas por faltas leves, graves y muy graves a los trabajadores afiliados a cualquier Sindicato o a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán impuestas por la Dirección de Personal, previo informe del superior jerárquico, de quien depende el trabajador.

Requerirán la apertura de un expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor.

Dichos nombramientos así como los hechos imputados se comunicarán al trabajador, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical si lo hubiere.

El instructor recibirá declaración del presunto infractor y ordenará o practicará cuantos actos de instrucción y prueba considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas el instructor redactará el Pliego de Cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados y las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes. De dicho Pliego y de las actuaciones practicadas se dará traslado al Comité Intercentros, al Delegado Sindical en su caso y al trabajador para que éste en un plazo de cinco días, presente o alegue cuanto considere conveniente y proponga los medios de prueba que estime oportunos. Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador se dará traslado de su resultado al Comité Intercentros y al Delegado Sindical para que, tanto éstos como el Instructor, eleven en cinco días, los primeros un informe y el segundo la propuesta de sanción que considere oportuna.

La Dirección de la Empresa, a la vista de lo actuado, dictará resolución motivada en el plazo de tres días, que será notificada al interesado, al Comité Intercentros y al Delegado Sindical.

Art. 72. *Prescripción de las infracciones y faltas.*—La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

«Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.»

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 35.2.d) del Estatuto de los Trabajadores estará inicialmente integrada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres, en representación de la Empresa.

El Comité Intercentros nombrará los miembros de la representación de los trabajadores que integran esta Comisión.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.ª— Interpretación y seguimiento del Convenio.

2.ª— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

3.ª— Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

4.ª— Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de los siguientes conceptos:

— Entregas y recogidas.

— Traslado de vehículos.

— Dietas.

— Otros conceptos variables.

5.ª— Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

Segunda. *La entrada en vigor de los conceptos:*

— Entregas y recogidas.

— Traslado de vehículos.

— Seguro Individual de Accidentes.

— Dietas.

— Prima de Kilometraje.

— Plus Festivo.

será a partir del 1 de abril de 1992, quedando hasta esta fecha fijados como estaban en el Convenio anterior.

Tercera. Si a 31 de diciembre de 1992, el I.P.C. de dicho año superase el 6,5 por 100 una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación del Salario Base, Plus Convenio, Plus de Turno, Plus Transporte y Plus Festivo con efectos a partir del mes en que el I.P.C. haya superado dicho 6,5 por 100 y su cuantía será el exceso entre el I.P.C. real del conjunto de 1992 y el citado 6,5 por 100. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de salarios de 1993.

Cuarta. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera y en otras disposiciones legales aplicables.

Quinta. Debido a la escasez de puentes previstos para 1992, excepcionalmente durante el citado año se dispondrá de un día libre adicional.

Madrid 14 de mayo de 1992.—El Oficial Mayor.

13292 *RESOLUCION de 11 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el Personal de Flota de la «Naviera del Atlántico, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal de Flota de la «Naviera del Atlántico, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de abril de 1992, de una parte por miembros del Comité de Flota de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado 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 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/81, 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, el Oficial Mayor.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1.º *Ámbito personal.*—Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos los tripulantes que forman las dotaciones de los buques de «Naviera del Atlántico, Sociedad Anónima».

Artículo 2.º *Ámbito temporal y prórrogas.*—El presente Convenio tendrá vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1992, excepto que se señale lo contrario en el propio texto para alguna materia concreta, prorrogándose de año en año, salvo aviso y denuncia.

Artículo 3.º *Compensación y absorción.*—Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de

otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbida por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la Dirección Provincial de Trabajo, o Autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que les son propias, no aprobaran alguno de los pactos de este Convenio, automáticamente quedará sin eficacia la totalidad del mismo debiendo ser reconsiderado su contenido.

Artículo 5.º *Retribuciones.*—Las remuneraciones brutas que, percibirá cada uno de los miembros de las tripulaciones con efectos desde el primero de enero de 1992, son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio, conforme al desglose y definiciones siguientes:

A) *Salario Profesional.*

Engloba el antiguo concepto de salario inicial, plus de navegación y la catorceava parte proporcional de horas extraordinarias de sábados, domingos y festivos.

Se sobreentiende que en la catorceava parte proporcional de horas extraordinarias de sábados tarde, domingos y festivos, está, además, incluida la retribución correspondiente a los trabajos efectivamente realizados en los citados días.

Dicho salario profesional se abonará íntegro en las pagas extraordinarias y vacaciones.

El plus de prolongación de jornada (PPJ), que se venía abonando en anteriores Convenios, se entenderá absorbido en su totalidad y queda integrado en este concepto de salario profesional de la tabla salarial.

B) *Complementos.*

Retribución en situación de embarcado. Además del «salario profesional» se percibirán los siguientes devengos:

B.1. Forfait de horas extraordinarias.—Representa aquellas horas que pudieran realizarse a bordo a través de una cantidad fija mensual. Esta cantidad fija mensual es un tanto alzado convenido. Se repartirá la citada cantidad anual en 14 pagas.

B.2. Trabajos sucios, penosos y peligrosos, según se definen en el apartado b) del artículo 20.

B.3. Compensación por ropa de trabajo e impermeables según se define en el artículo 28.

B.4. Antigüedad.—Según se define en el artículo 6.

Todo ello, en los términos y por los importes que se especifican en el anexo I.

Artículo 5.º Bis. *Cláusula de revisión salarial.*—En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) real e interanual, señalado al 31 de diciembre de 1992 para este año por el INE u Organismo que lo sustituya, fuera superior al 5 por 100, los conceptos retributivos señalados en el artículo anterior se incrementarán en la diferencia, si la hubiere, entre el IPC real y el 5 por 100.

Esa diferencia se abonará, en su caso, en el primer trimestre de 1993.

Artículo 6.º *Antigüedad.*—Se entiende por tal, el complemento retributivo personal que percibe el tripulante por cada tres años de servicio a la Empresa. Sus cuantías respectivas desde el 1 de enero de 1992 son las siguientes.

	Valor Trienio
Capitán	10.200
Jefe de Máquinas	10.200
Primeros Oficiales	9.982
Segundos Oficiales	9.242
Terceros Oficiales	8.997
Contramaes., Calderet., Electr. y Cocinero	7.086
Marinero, Engrasador y Camarero	5.987
Mozo, Marmítón y Limpiador	5.885

Artículo 7.º *Jornada de trabajo.*—La jornada es la de cuarenta horas semanales con proyección anual. Durante los sábados, domingos y festivos se realizarán guardias de mar y puerto, maniobras en puerto, fondeos, atraques, desatraques, carga y descarga y emergencias del buque o de la carga.

Artículo 8.º *Vacaciones/Descansos.*—Las vacaciones/descansos a partir del 1 de enero de 1992 serán de 137 días al año (coeficiente de 0,60 por día de embarque) siendo el período máximo de embarque 114 días (2 periodos) de 114 días por año natural).

No obstante, el período normal de embarque será de 100 días que devengarán 60 días de vacaciones/descansos.

El embarque anticipado no se producirá antes de 5 días del final del período de vacaciones/descansos, salvo que, por razones ineludibles de servicio, la Empresa requiera hacerlo con mayor antelación. En este supuesto se informará al Comité de Empresa de las razones habidas.

Artículo 9.º *Período de Prueba.*—1. La admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante un período de prueba variable con arreglo a la labor a que el Tripulante se dedique, sin exceder al que se establece en la escala siguiente:

a) Titulados: 3 meses.

b) Maestranza y subalternos: 45 días.

Durante dicho período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el Contrato de Trabajo comunicándose a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de ocho días.

2. En caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el Contrato de trabajo por no superar el período de prueba, deberá ser notificada por escrito al Tripulante, por el Capitán, con la antelación que se indica en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al Tripulante como fijo de plantilla.

3. En todos los casos de rescisión de Contrato por fin de período de prueba por parte del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

4. Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la Empresa, y el tiempo que haya durado dicha prueba le será computado a efectos de su antigüedad.

5. En el supuesto de rescisión del contrato de trabajo por no superación del período de prueba, la Empresa entregará al Tripulante la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el Certificado de Empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

6. Una vez finalizado el período de prueba por voluntad de la Empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la misma.

Asimismo percibirá el tripulante una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario para gastos de desplazamiento al domicilio.

7. La situación de incapacidad laboral transitoria durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 10. *Comisión de Servicio.*—Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales que, circunstancialmente, ordene la Empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque cuando el Tripulante se encuentre fuera de su domicilio por orden de la Empresa.

En comisión de servicio los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo, así como vacaciones de Convenio.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Cuando la comisión de servicio tenga una duración superior a 15 días y se realice en el domicilio del tripulante, éste devengará las vacaciones de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante (OTMM).

En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación, debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

Artículo 11. *Transbordo.*—Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma Empresa dentro del transcurso del tiempo de embarque.

Se prevén dos clases de transbordo:

a) *Por iniciativa de la Empresa.*—Por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1.º—Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la Empresa.

2.º—No haber sido transbordado más de una vez en el período de embarque.

3.º—Si el tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía en condiciones homogéneas de trabajo, percibirá por una sola vez por campaña, y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulte entre lo percibido, el último mes y lo que le corresponda en su nuevo destino.

b) *Por iniciativa del Tripulante.*—Cuando por razones de fijación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo.

En ambos casos, hasta que el trabajador no esté enrolado en el nuevo buque, se le mantendrán las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior del cual desembarcó, siendo por cuenta de la Naviera los gastos que el transbordo ocasione al tripulante.

Artículo 12. *Expectativa de embarque en el domicilio.*—Se considerará expectativa de embarque la situación del tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes de la Empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior al que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «servicio a la empresa».

En ningún caso se podrá mantener al tripulante en expectativa de embarque por un tiempo superior a diez días, a partir del cual pasará a la situación de Comisión de Servicio.

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario profesional y disfrutará las vacaciones que señale la Ordenanza de Trabajo en Marina Mercante.

Artículo 13. Licencias:

a) Con independencia del período reglamentario de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencia 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 en la Marina Mercante; y para asuntos propios.

b) La concesión de toda clase de licencias corresponde al Naviero o Armador. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el Naviero o Armador 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 deberán 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 c). 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.

c) Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge e hijos y la del apartado 2.b), d), y e) que correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos de Africa, hasta el paralelo de Noadibou (Port-Etienne). No obstante, quedan excluidos de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte de cónyuges e hijos.

1) Licencias por motivos de índole familiar.

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Causas	Días
Matrimonio	28
Nacimiento hijos	15
Enfermedad grave cónyuge, hijos, padres y hermanos, hasta	14
Muerte cónyuge e hijos	15
Muerte padres y hermanos	14
Muerte padres políticos	14

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 serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la del matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante el párrafo anterior, el tripulante embarcado, previa comunicación a la Empresa, podrá optar por la acumulación en caso de natalidad.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán su salario profesional.

Las licencias se empezarán a contar desde el día siguiente al de desembarcar.

2) Licencias para asistir a cursos, cursillos y exámenes:

a) **Cursos Oficiales para la obtención de Títulos o nombramientos Superiores en la Marina Mercante.**

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Restringido una sola vez.

Vinculación a la Naviera: Dos años después de terminado el curso.

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

Mensualmente se enviará a la Naviera justificación de asistencia expedida por la Escuela, para tener derecho a la retribución.

b) **Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales.**

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribuida, una sola vez.

c) **Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficoes específicos de cada Empresa.**

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Una sola vez.

Vinculación a la Empresa: Un año.

Peticiones máximas: 3 por 100 de los puestos de trabajo.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. Las Empresas aten-

derán las peticiones formuladas hasta dichos topes pudiendo concederlos durante el periodo de vacaciones.

Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

d) **Cursillos pagados por la Administración.**

Antigüedad mínima: Sin límite.

Duración: La del cursillo.

Salario: Profesional.

Peticiones máximas: 6 por 100 de su categoría considerando las fracciones superiores a 0,5 por 100 como unidades.

Se concederá por solicitud de los Tripulantes.

e) **Cursillos por necesidades de la Empresa.**

Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realice por necesidades de la Empresa, el tripulante se hallará en situación de comisión de servicio todo el tiempo que duren dichos cursos.

Licencias por asuntos propios.

Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, por un período de hasta 6 meses, que podrán concederse por el Naviero en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Durante estas licencias el tripulante no tendrá derecho a retribución de ninguna clase.

Artículo 14. Excedencias.-1. Excedencia voluntaria.-Puede solicitarla todo tripulante que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su presentación.

El plazo mínimo para la excedencia será de seis meses, y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitiva en la misma. Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante en su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optase voluntariamente por alguna de categoría inferior dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda.

El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido al menos tres años de servicio activo en la Naviera desde la finalización de aquélla.

2. Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramientos para cargos políticos, sindicales de ámbito provincial o inferior, electivos o por designación.

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure la ocupación del cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente. El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

Artículo 15. Escalafones y plantilla de la Empresa.-La Empresa llevará obligatoriamente un escalafón público donde figura todo el personal de la misma, con su cargo y antigüedad.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado y a disposición directa de los tripulantes de cada buque.

Plantilla de los buques «Hilde del Mar» y «Delfín del Mediterráneo».

Personal de los mismos.-Cuadro indicador 15 tripulantes.

Cargos	Cuadro mínimo	Util
Capitán	1	
Oficiales puente	3	
Oficiales radio	1	
Jefe de máquinas	1	+1
Oficiales máquinas	1	
Contramaestre	1	
Marineros	3	
Calderetero	—	+1
Engrasadores	2	
Mayordomo cocinero	1	
Camarero	1	
	15	+2
Mozo marmitón	—	+1
Total	15	+3

El total de 18 es el resultado de incrementar 3 tripulantes en el cuadro indicador mínimo. La plantilla podrá sufrir variaciones en cuanto a las categorías pero manteniendo siempre el número de tripulantes pactado.

La plantilla total resultante será:
18 TRIP x 2 buques = 36 x 1,6 (coeficiente de vacaciones/descansos del período de armonización).

	Tripulantes
Total plantilla de la Empresa	58
10 % de reserva para contingencias	5
Electricista y Tornero para mant.	2
Total plantilla empresa	65

Artículo 16. *Diets y viajes*.—Dieta extraordinaria en la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas extraordinarias en los siguientes casos:

- 1.º—Comisión de servicio fuera del domicilio.
- 2.º—Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.
- 3.º—En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

La dieta en territorio nacional vendrá integrada por los siguientes conceptos y valores:

- Desayuno: 350
- Comida: 2.300
- Cena: 1.850
- Alojamiento: 4.600

En caso de que por motivos justificados hayan de realizarse gastos superiores, se entregarán a la Empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de su reembolso.

En el extranjero, la Empresa estará obligada a facilitar al Tripulante los medios de transporte y alojamiento más idóneos y adecuados.

La Empresa abonará los gastos de viaje eligiendo el tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Se consideran taxis de largo recorrido los utilizados para distancias superiores a los 25 kilómetros. En caso de uso de estos medios, su utilización deberá ser justificada por falta de billete de otro tipo, urgencia de embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

Artículo 17. *Manutención*.—La manutención a bordo queda regulada de la siguiente forma:

a). La Empresa aportará la cantidad necesaria para que la alimentación a bordo sea siempre sana, variada, abundante y nutritiva, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

b). Se formará una Comisión compuesta por el delegado de buque, el mayordomo o cocinero, un titulado y un no titulado, y supervisada por el Capitán. La elección de los miembros se realizará mensualmente por la Asamblea del buque mediante votación de la que se levantará acta y se entregará al Capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán las de:

- Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventarios de pesos y calidades.
- Realizar el inventario de gamбуza al final de cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.
- Establecer el cálculo de calorías y minutas.
- Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos a juicio de la Comisión.

La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes que efectuarán esas comidas de forma que la cocina concuerda con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

La manutención a bordo no tendrá a efectos laborales, fiscales, ni otro alguno, la consideración de salario en especie. Por consiguiente, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, bajas por enfermedad, accidentes u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias, ni con las horas extraordinarias, ni con cualquier otro devengo que reconozca la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Comidas especiales.

Se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas como los días: 1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del cocinero y Comisión de Comidas, y la Compañía correrá con los gastos.

Artículo 18. *Entrepot*.—El entrepot normal será adquirido por la Empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante.

El reparto del entrepot se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad de la comida a bordo, correspondiendo el control al Capitán del buque o persona en quien delegue.

Se incluirán dentro del entrepot: licores, cervezas, vinos de marca, tabacos y otros artículos que puedan suponer una ventaja económica.

Artículo 19. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del Armador o sus representantes, y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los Tripulantes, salvo en los siguientes supuestos:

1. Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de escotillas y arranches.
2. En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque; y en puerto, cuando la programada salida del buque lo requiera.
3. Atención a la carga, y las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga, así como aprovisionamiento siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse en jornada normal. En estos casos se utilizará únicamente el personal estrictamente necesario.
4. Atención de Autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.
5. En situación de socorro a otros buques o personas en peligro o cuando fueren necesarias o urgentes durante la navegación, para la seguridad del buque o personas o el cargamento.
6. En el supuesto de formalidades aduaneras, cuarentena y otras disposiciones sanitarias.

La naturaleza de las horas extraordinarias en la Marina Mercante, tiene carácter especial, dado que las mismas se producen por contingencias necesarias en la navegación, imprevisibles en la mayor parte de los casos.

Tendrán naturaleza de horas extraordinarias sólo aquellas que resulten en exceso de la jornada ordinaria diaria de 8 horas.

La consideración del buque como centro de trabajo de la tripulación en el régimen especial de la Marina Mercante, hace que la compensación retributiva de las horas extraordinarias tenga una naturaleza específica de cálculo de su valor.

Forfait fijo:

El valor de las horas extraordinarias garantizadas es el que se determina en la columna correspondiente en el Anexo I. Se repartirá el valor de su cuantía en 14 pagas.

Artículo 20. *Trabajos sucios, penosos y peligrosos*.—Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que, en determinadas circunstancias, deban ser realizados y que, por su especial condición, índole o naturaleza, implican una suciedad, esfuerzo o peligro superior al normal.

A) *Trabajos que deberán ser realizados por personal ajeno al buque:*

- Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.
- Limpieza, picado o pintado del interior de cofferdams.
- Limpieza, picado o pintado del interior de tanques de lastre.
- Limpieza, picado o pintado o encalichado de tanques de agua dulce.
- Limpieza, picado o pintado bajo planchas de toda la sentina de máquinas.

— Picado con chorro de arena o chorreado.

— Limpiezas de tanques de aceite o combustible.

En caso de que los mismos o parte de ellos deban realizarse en la mar por seguridad del buque, o si las condiciones higiénicas así lo exigieran, se estará, en cuanto a su consideración económica, de acuerdo con la tabla que después se expone.

No obstante, en puerto podrán pactarse libremente cualquiera de ellos entre el Armador o sus representantes y la tripulación en el momento de su ejecución.

B) *Trabajos que deberán realizarse por la dotación del buque y que tienen la consideración de trabajos sucios, penosos y peligrosos:*

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y la limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior del cofferdam y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos bajo planchas de la sentina de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Limpieza completa del interior del cárter del motor principal.
- Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de la galería de barrido.
- Limpieza del interior de conductos de humo, caldera y calderetas.
- Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
- Trabajos en el interior de conductos de humos o calderas.
- Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.
- Limpieza de sentinas corridas de bodega.
- Trabajo en cuadros eléctricos a alta tensión.

- Pintado a pistola en recintos cerrados.
- Encalichado o cementado en recintos cerrados.
- Trabajos en interiores por debajo de -5°C, o por encima de +45°C (las bodegas no frigoríficas se consideran como exteriores).
- En la mar, subida a alturas superiores a 1,5 metros en palos, siempre que sea necesario para la seguridad del buque. En caso contrario estará totalmente prohibido.
- Estiba de cadena en cajas de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.
- Recepciones o fiestas oficiales en las que el servicio o la preparación esté a cargo del personal de fonda (salvo en buques de pasaje o mixtos).

Artículo 21. *Trabajos especiales.*—Tienen consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los tripulantes, por corresponder dichos trabajos a trabajadores de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a la realización de estos trabajos, salvo en circunstancias especiales, en las que peligre la seguridad del buque o de la carga, o cuando no existiera censo de trabajadores portuarios o no fuera suficiente y cualificado a juicio de sindicatos u organizaciones portuarias.

Su realización se ofrecerá a todos los tripulantes sin discriminación, pero teniendo preferencia los del departamento afectado, estableciendo turnos entre el personal que los desee y esté capacitado, cuando el volumen de trabajo lo permita.

El tratamiento económico de estos trabajos se pactará libremente a un tanto alzado entre el Armador o su representante y las tripulaciones.

En los casos en que de acuerdo con el párrafo 2.º su realización no revista el carácter de voluntariedad, se pactará el tratamiento económico en la actas de aplicación.

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos tripulantes encargados de dirigir directamente las operaciones.

Son trabajos especiales:

a) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de mercancía, tanto en cubierta como en bodega, siempre que sea necesario el empleo de elementos o medios tradicionales de trincajes (cabos, cabos de Hércules, cables, cadenas, correas, tensores, calzos, cuernos, mordazas, zapatas, angulares, grilletes, etc.).

b) Se exceptúan del párrafo anterior todos aquellos buques especializados y modulados para el transporte de contenedores, con infraestructura adecuada en bodega y cubierta, incluyendo guías, y que estén dotados de los medios adecuados, seleccionados y elaborados a medida, ligeros y con elementos o fundamentos fijos de trincaje, de forma que la operación de trincaje sea sencilla.

La determinación de los buques que reúnan estas condiciones se establecerá en las actas de aplicación de las empresas afectadas.

Este trabajo, por seguridad del buque, se realizará antes de salir de puerto, bahía, rada o río.

c) Carga, descarga, estiba y desestiba de mercancías que precisen su manipulación, incluyendo vehículos de motor en régimen de equipaje y correo.

d) Transporte y embarque de víveres para el consumo de la dotación o pasaje, así como el de pertrechos. No será considerado trabajo especial la distribución y estiba de víveres y pertrechos en paños y gambuzas, cuando aquéllos hayan sido depositados al costado del buque, en el lugar idóneo, por personal ajeno a la dotación del buque.

e) Aquellos otros que, por las peculiaridades de los mismos con relación al buque, puedan pactarse entre las empresas y sus tripulantes.

— Limpiezas de bodegas y tanques altos laterales:

- a) Cuando exista premura.
- b) Fuera de la jornada de trabajo.
- c) Cuando la carga que hubiese transportado lo convierta en trabajo especialmente sucio, penoso o peligroso, y en especial en el caso de líquidos en depósitos o sustancias en polvo, piedra o grano en sacos, cuando hubiera habido pérdidas, minerales a granel, mercancías tóxicas.

Por este concepto se percibirán durante el año 1992 las remuneraciones que figuran en el anexo I de la Tabla salarial.

Seguridad e higiene en estos trabajos.

Todos estos trabajos se deberán realizar en las máximas condiciones de seguridad e higiene, que deberán ser convenidas entre el jefe de departamento y los tripulantes afectados, no pudiendo en ningún caso convenirse condiciones inferiores a las recogidas en las Reglamentaciones Técnicas vigentes, Ordenanzas y Convenios Internacionales.

Para cada uno de estos trabajos se dotará a los tripulantes de las prendas de protección personal y equipos necesarios, que se establezcan, para realizarlos sin riesgo o fatiga excesiva. El cumplimiento de estas condiciones será inexcusable para la realización de los trabajos.

Para determinar las condiciones de realización de los trabajos penosos o peligrosos se podrá recurrir a asesoramiento técnico de terceras personas.

La falta de estas medidas no se podrá compensar económicamente.

Si no existiese acuerdo entre el armador o sus representantes o delegados y los tripulantes que deban realizar los trabajos sobre la adop-

ción de tales medidas, no se obligará a efectuarlos en tanto no se pronuncie la autoridad laboral sobre las medidas a adoptar.

Artículo 22. *Bajas por I.L.T.*—Al tripulante que se encuentre en alguno de los tres supuestos de incapacidad laboral transitoria que a continuación se señalan, se le garantiza el 100 por 100 de la base de cotización, referida siempre al mes inmediato anterior a la baja, descontada la prorrata de pagas extraordinarias. Para ello, la Empresa completará las prestaciones económicas que la Seguridad Social reconoce en estas circunstancias a los trabajadores:

- A) Accidente laboral.
- B) Hospitalización por enfermedad o accidente común, siempre que se produzca en situación efectiva de embarcado.
- C) Enfermedad común a partir del día 46, siempre que tenga el aval del Comité de Empresa.

En los periodos de hospitalización fuera de la provincia del domicilio del trabajador, se devengarán vacaciones de Convenio; en los demás supuestos, se estará a lo contemplado por la Legislación vigente.

Artículo 23. *Mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas.*—Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías conceptuadas como peligrosas conforme a lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestas y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías, y a las consideraciones de la IMCO, según tabla adjunta:

A) En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de las mercancías de referencia, con carácter de exclusividad, y que por su construcción o posteriores modificaciones estén especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte, percibirán lo establecido en la O.T.M.M.

B) En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dure su transporte las remuneraciones abajo indicadas, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía y del tanto por ciento que el peso de la misma suponga en relación con el «peso muerto» del buque, indicado éste en el Certificado de Arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo Grupo, se sumarán sus pesos a los efectos de cálculo del porcentaje de remuneración. En el caso de mercancías asignadas a diferentes Grupos, se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al Grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el cociente el que marque el Grupo al que debe asignarse al conjunto de estas mercancías. Si considerando las mercancías por separado la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

Grupos de peligrosidad.

Las referencias a «clase», «tipo», «división», «grupo de compatibilidad», «observaciones» y los condicionamientos reseñados para la clase 7, hacen referencia a los vocablos y referencias utilizados en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas de la IMCO.

Los «grupos de peligrosidad» son divisiones entre las mercancías a que hace referencia la anterior publicación en función del riesgo que, en general, puedan suponer para la vida de los tripulantes de los buques que las transporten.

Grupo «A»: Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo compatibilidad A al F.

Infecciosos: Clase 6-2.

Radiactivos: Clase 7. Cuando los materiales radioactivos explosivos o de «acuerdos especiales» se trate.

Grupo «B»: *Explosivos:* Clase 1. División 1-1. Grupo de compatibilidad G. Clase 1. División 1-2. Clase 1. División 1-3. Grupos compatibilidad A, B, C y número 0019.

Grupo «C»: *Explosivos:* Clase 1. División 1-3. Resto mercancías no incluidas grupo B.

Gases inflamables o tóxicos: Clase 2. Número ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 1076 y el «gas de agua».

Grupo «D»: *Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación.* Clase 3-1.

Radiactivos:

Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda a los países de origen, destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

Grupo «E»: *Explosivos:* Clase 1. División 1-4.

Líquidos inflamables con punto medio de inflamación:

Clase 3-2, cuando sean además mercancías tóxicas.

Grupo «F»: *Radiactivos:* Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen de la expedición y se requiera notificación previa de la expedición a todos los países afectados.

Gases inflamables: Clase 2 cuando sean inflamables.

Clase 3-2, mercancías no tóxicas.

Grupo «G»: Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.

Inflamables: Clase 3-3.

Tóxicos: Clase 6-1.

Grupo «H»: Sólidos inflamables espontáneamente: Clase 4-2, excepto números ONU 1361, 1362, 1857 y 1387.

Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

Grupo «I»: Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje corresponda al país de origen y no se requiera notificación ni aprobación de la expedición por las Autoridades competentes.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» esté anotado que provocan graves quemaduras y desprenden gases muy tóxicos.

Grupo «K»: Sólidos inflamables en presencia de humedad:

Clase 4-3.

Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» esté anotado que «provocan graves quemaduras» o que «desprenden gases muy tóxicos».

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de embalaje y la de la expedición correspondan a todos los países afectados por la expedición.

Cálculo de remuneraciones en tanto por ciento del salario profesional

	*	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
A	50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B	30	—	40	—	50	—	—	—	—	—	—	—
C	10	20	30	—	40	50	—	—	—	—	—	—
D	—	15	20	30	—	40	50	—	—	—	—	—
E	—	10	15	25	30	—	—	—	—	—	—	—
F	—	5	12	20	—	30	—	—	—	—	—	—
G	—	—	10	20	—	30	—	40	—	—	—	—
H	—	—	—	20	—	—	—	—	—	30	—	—
I	—	—	—	10	—	—	15	—	—	20	—	—
J	—	—	—	15	—	—	—	—	—	—	—	—
K	—	—	—	10	—	—	—	—	—	—	—	—

Los números interiores del cuadro indican el porcentaje de salario profesional.

* Sin mínimo.

% mínimo carga: peso muerto.

— Grupo peligrosidad.

Artículo 24. *Zonas de guerra*.—Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, así definida por las compañías de seguros y el Ministerio de Asuntos Exteriores, la tripulación tendrá derecho:

A) A no partir en ese viaje, siendo el tripulante en este caso transbordado a otro buque. Caso de que no sea posible el transbordo inmediato, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le correspondan.

B) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje, y mientras dure éste, percibirán una prima especial de 1919 pesetas diarias.

C) Caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encuentre en zona de guerra efectiva, los tripulantes percibirán el 200 por 100 de aumento, en todos sus conceptos durante todo el tiempo que se hallen en dicha zona.

D) Asimismo, la Empresa, mientras dure la estancia en zona de guerra efectiva, suplementará el seguro de accidente hasta 5 millones de pesetas por invalidez permanente y 3 millones de pesetas por muerte.

A los efectos de este artículo, se entenderá por zona de guerra efectiva aquella en que la Compañía de Seguros con la que contrate la Compañía Naviera requiera una cobertura de «Blocking and Trapping» y el importe de la sobreprima a abonar supere el 0,2 por 100 del valor asegurado del buque.

Dichos límites que cualifican el concepto de zona de guerra efectiva, podrán ser reconsiderados por la Comisión Paritaria del presente Convenio cuando exista constancia expresa de su variación generalizada y se aplicará, previo acuerdo de dicha Comisión, desde la fecha de entrada en vigor de la variación.

Artículo 25. *Permanencia en lugares insalubres y epidémicos*.—Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia, un incremento del 50 por 100 sobre el salario profesional más trienios.

No obstante, de acuerdo con las informaciones recibidas a través de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) y otras fuentes oficiales, el Delegado dará por escrito al Capitán un informe de valoración de esta situación.

Artículo 26. *Seguro de accidente*:

A) Con independencia del seguro obligatorio, la Empresa mantendrá el seguro complementario de Accidente de Trabajo que ya tiene concertado, por las siguientes cuantías de indemnización:

— Por muerte: 4.000.000 de pesetas.

— Por invalidez permanente absoluta: 5.500.000 pesetas.

B) Se mantendrá el seguro actualmente en vigor que, para las mismas consecuencias y por iguales indemnizaciones que las expresadas en el apartado anterior, cubre los accidentes del personal que por cualquier motivo justificado se encuentre desenrolado, siempre y cuando continúe de alta en la Empresa y el accidente no guarde relación alguna con actividad laboral del asegurado distinta de la que mantiene con la Empresa.

Para cualquiera de los seguros citados, se entiende que la Empresa no asume más obligación que la de estar al corriente en el pago de las primas, sin que en tal caso haya de responder solidaria y subsidiariamente con la aseguradora de reclamación alguna que contra la misma dirija el asegurado.

Artículo 27. *Pérdida de equipaje a bordo*.—En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación; debida a naufragio, incendio o cualquier otro accidente, no imputable al o a los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

a) 150.000 pesetas por pérdida total.

b) Por pérdida parcial una cantidad que no será superior a las 125.000 pesetas, a juicio del Capitán, una vez oído el interesado, o el Delegado de los Tripulantes.

En el caso de que por la Empresa se abone indemnización de vestuario o se faciliten uniformes se reducirán las indemnizaciones por pérdida de equipaje en un 20 por 100.

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

Artículo 28. *Ropa de Trabajo y servicio de lavandería*.—En lugar de que la Empresa facilite ropa de trabajo a determinados tripulantes, éstos percibirán las indemnizaciones que figuran en la tabla salarial. Anexo I.

El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda y efectos personales de los tripulantes, correrá a cargo de la empresa que arbitrará los medios pertinentes a tal efecto.

Artículo 29. *Servicios recreativos y culturales*.—La Empresa dotará a todos sus buques de 2 aparatos de TV y dos de radio, salvo en los buques de una sola cámara, que estarán dotados de un aparato de TV y otro de radio, siendo por cuenta de aquella todos los gastos de instalación, reparación y mantenimiento.

Cada buque dispondrá de una asignación para el año 1992 de 8.000 pesetas mensuales.

La cantidad asignada se empleará en la compra de juegos recreativos y libros para biblioteca.

Una comisión formada por miembros de la tripulación y el Primer Oficial controlará la buena utilización del fondo que se vaya constituyendo.

Artículo 30. *Permanencia de familiares a bordo*.—Todo el personal de flota puede solicitar de la Empresa, directamente o a través del Capitán, ser acompañado por la esposa o hijo mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá la solicitud hasta los límites que constituyan el uso y costumbre dentro de la misma, y sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por «Sevimar». En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (Garantías, Técnicos, Sobrecargos, etc.), que por necesidades de las Empresas deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrole, la esposa o el familiar deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentre en situación de embarque.

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año, al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres que se encuentren en estado de gestación, hijos menores de 8 años en viajes superiores a dos días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad.

El Capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá un turno de embarque en el que siempre se dará preferencia, dentro del año, al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo período. Igualmente y en el supuesto de que, cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo inferior a los seis meses.

Los tripulantes que carezcan de camarote individual con baño podrán disponer, previa autorización del Capitán y durante la estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición y procurando respetar las categorías a bordo.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y

no solicitará servicios extras del Departamento de Fonda. Las comidas le serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque.

No obstante lo anterior, se tendrán en cuenta las siguientes salvedades:

- a) No podrán coincidir más de dos esposas de tripulantes en cada viaje redondo. Su manutención correrá a cargo de la Empresa.
- b) Tratándose de viajes entre puertos peninsulares o entre puertos insulares, se estará al criterio del Capitán.

A los efectos legales se deberán cumplir los requisitos de la Orden del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones de 26 de enero de 1988, en la que se regula el embarque en los buques del personal ajeno a la tripulación y pasaje («Boletín Oficial del Estado» número 31 de fecha 5 de febrero de 1988).

Artículo 31. Correspondencia.—Los Capitanes deberán exponer en los tablones de anuncios las direcciones postales de los consignatarios o agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala, próximamente, e indicar si el buque sale a órdenes.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas que, dirigidas a los tripulantes, se hayan recibido en la Naviera. Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al consignatario.

Artículo 32. Natalidad.—El tripulante con una antigüedad no menor de dos años al servicio de la Empresa, percibirá la cantidad de 27.000 pesetas por nacimiento de cada hijo. Será requisito formal para el abono indicado la presentación del Libro de Familia o certificado de inscripción en el Registro Civil.

Artículo 33. Puestos en tierra.—La Empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra. Ello siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la Empresa para ocupar las plazas. Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halle embarcado.

Artículo 34. Alumnos.—Los alumnos de cualquier especialidad percibirán, y con independencia de la ayuda familiar a que tuvieren derecho, durante el tiempo que estén embarcados, una gratificación de 72.000 pesetas, por doce mensualidades, en las que se encuentran incluidos y mejorados todos sus actuales conceptos retributivos.

Artículo 35. Aplicación de la O.T.M.M.—En todo lo no previsto en este Convenio, se aplicará la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (O.T.M.M.), así como el conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

Artículo 36. Tráficos internacionales.—Cuando la Empresa realice viajes internacionales en los que el buque permanezca más de 6 días sin tocar puerto español, el tripulante percibirá su salario profesional incrementado en un 25 por 100 desde el día siguiente a la escala en el último puerto español hasta el día anterior al regreso al primer puerto español.

Artículo 37. Fallecimiento en servicio.—Para el caso de fallecimiento en situación de embarcado o asimilado a ella, y siempre que aquél ocurra en momentos y circunstancias relacionadas con el servicio de la Empresa, ésta podrá optar entre contratar un seguro que cubra los gastos de traslado del cadáver al municipio de residencia del difunto en territorio nacional, o que sea la propia Empresa quien corra con tales gastos, entendiéndose que opta por esto último cuando por cualquier circunstancia no haya podido ser contratado aquel seguro.

Artículo 38. Comisión Paritaria.—Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de cuatro miembros, dos por cada una de las comisiones negociadoras, elegidos de entre los componentes de las mismas.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del Convenio a dicha Comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—En relación y desarrollo de los criterios adoptados con fecha 17 de julio de 1991 en el seno de «Copecan», cuyo texto forma parte de este Convenio Colectivo como disposición adicional segunda, y para hacer viable el futuro de la Empresa, se acuerda señalar como medida necesaria la edad de 55 años para la jubilación obligatoria con carácter general, o, alternativamente, aquella otra, superior, en la que el trabajador cumpla las condiciones que, para la jubilación con plenitud de derechos, exige la Seguridad Social-Régimen Especial de Trabajadores de la Marina Mercante.

En consecuencia, al cumplir los 55 años o edad superior en la que se generen el 100 por 100 de derechos de jubilación, se causará baja en la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Actividad sindical.—Norma 1. El Tripulante o Tripulantes que resulten elegidos como representantes delegados, ejercerán sus

funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la Tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso, o injerencia que afecte al ejercicio libre de su función.
5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los Tripulantes, previo aviso al Capitán, a través de su Jefe de Departamento.

Norma 2. El Delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa de Flota dispondrá de una reserva de hasta 40 horas laborales retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

1. Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.
2. Participación en Seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el Sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se le convoque.
3. Actos de gestión que deban realizarse por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán además utilizar a su cargo, las horas necesarias.

Para la utilización de las 40 horas y de las de a su cargo, el Delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa de Flota, darán oportuno preaviso al Capitán.

Los Delegados garantizan la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Norma 3. Derechos y funciones del Delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa de Flota:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales, reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
 2. Integrarse en las Comisiones sobre manutención a bordo, y de Seguridad e Higiene.
 3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
 4. Caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un Delegado de los Tripulantes a aquél en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un período de tiempo superior a 15 días, excepcionalmente la Empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado, comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es Delegado a la primera oportunidad.
 5. Convocar la Asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la Tripulación.
 6. Ser informado por el Capitán de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 7. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.
- Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la Empresa; las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los Tripulantes.
8. Cuando la actuación del Delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa de Flota, realizada fuera del Centro de Trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque, y se ejerza ante la empresa o ante la Autoridad Laboral previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.
 9. Criterio de excepción en los transbordos.

Norma 4. Los Tripulantes podrán ejercer su derecho de Asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La Asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo, quedando, en todo caso a salvo, la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado de los Tripulantes o Miembros del Comité de Empresa o Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5. Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los Sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia,

podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

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

Norma 6. Podrán acogerse a excedencia, por motivos sindicales, aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier Sindicato legalmente establecido.

Esta Excedencia se concederá a todo Tripulante cualquiera que fuere su antigüedad en la Empresa por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

Norma 7. El Comité de Empresa de Flota es el órgano representativo y colegiado de los Trabajadores de la Flota de la Empresa.

Se constituirá en aquellas Empresas cuyo censo de puestos de trabajo, independientemente del número de buques, sea superior a cincuenta Tripulantes.

Norma 8. El Comité de Empresa de Flota tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del VI Convenio General de la Marina Mercante en la Empresa.

2. Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Actualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por Acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

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

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

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

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

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice,

estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad laboral competente.

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

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

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

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

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

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

6. Los miembros del Comité de Empresa de Flota y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta Norma, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

7. Aquellas otras que se asignen en este Convenio.

8. Cualquier miembro del Comité podrá convocar Asamblea en cualquier buque de la Empresa.

El Comité de Empresa de Flota, para el cumplimiento de estas funciones, se reunirá con la Dirección General de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones, el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

En aquellas Empresas en las que no haya posibilidad de constituir Comité de Empresa de Flota, las facultades y funciones atribuidas a este órgano representativo, las ejercerá el colectivo de Delegados de los Tripulantes de la misma.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Segunda.-Se incorpora como disposición adicional al Convenio Colectivo, aceptándolo y ratificándolo en toda su extensión y contenido, el Acuerdo firmado con fecha 17 de julio de 1991 entre COPECAN y los Sindicatos SLMM-COO y UGT-MM que se reseña a continuación.

ANEXO I

Retribuciones

Categoría	Salario Profesional	T. suc. penos. y peligrosos	Forfait		Total bruto*	Valor trienio	Ropa de trabajo**
			N.º H.	Importe			
Capitán	293.472	5.446	—	53.459	352.378	10.200	—
Jefe de Máquinas	284.396	5.430	—	48.894	338.720	10.200	—
1.º Oficial P.	239.678	5.413	68	46.859	291.951	9.982	—
2.º Oficial P.	204.256	5.396	54	31.982	241.634	9.242	—
3.º Oficial P.	203.774	5.378	47	25.099	234.251	8.997	—
Radio 1.º	237.700	5.413	27	18.606	261.719	9.982	—
Radio 2.º	203.136	5.396	27	15.990	224.522	9.242	—
1.º Oficial M.	239.678	5.413	68	46.859	291.951	9.982	—
2.º Oficial M.	204.256	5.396	54	31.982	241.634	9.242	—
3.º Oficial M.	203.774	5.378	47	25.099	234.251	8.997	—
Contramaestre	161.243	5.359	61	28.189	194.790	7.086	1.749
Calderero	161.243	5.359	61	28.189	194.790	7.086	1.749
Electricista	161.243	5.359	61	28.189	194.790	7.086	1.749
Cocinero	161.243	5.359	61	28.189	194.790	7.086	—
Tornero	161.243	5.359	61	28.189	194.790	7.086	1.749
Carpintero	161.243	5.359	61	28.189	194.790	7.086	1.749
Marinero	143.677	5.325	54	22.579	171.581	5.987	3.499
Engrasador	143.677	5.325	54	22.579	171.581	5.987	1.749
Camarero	143.677	5.325	54	22.579	171.581	5.987	—
Mozo	138.113	5.287	54	21.859	165.259	5.885	3.499
Marmitón	138.113	5.287	54	21.859	165.259	5.885	—
Mozo Marmitón	138.113	5.287	54	21.859	165.259	5.885	3.499

* Los conceptos retributivos salario profesional trabajos sucios, penosos y peligrosos y forfait se percibirán en catorce mensualidades año.

** La cantidad abonada por el concepto de «ropa de trabajo» se percibirá en situación de embarcado y de conformidad a lo previsto en los artículos 5.º y 29 del presente convenio.

ANEXO II.

Pacto adicional al Convenio Colectivo con vigencia para los años 1992-1993-1994, formalizado por la Empresa «Naviera del Atlántico, Sociedad Anónima» y la representación del personal de flota de la misma sobre trincajes, trabajos especiales y determinadas gratificaciones.

En el período comprendido entre el 1 de abril de 1992 y el 31 de diciembre de 1994 se fijan, para el personal que realice estos trabajos, las cantidades siguientes:

Trincajes:

1 abril 1992 a 31 diciembre 1992: 29.000

1 enero 1993 a 31 diciembre 1993: 32.000

1 enero 1994 a 31 diciembre 1994: 35.000

Estas cantidades son brutas y mensuales, en tiempo de embarque.

El personal que realizará los trabajos a que el presente pacto se refiere es el siguiente:

Primer Oficial Puente (1)

Contramaestre (1)

Marinero (3)

Mozo/Marmitón (1)

Carpintero (1, cuando realice funciones de carpintero).

Trabajos especiales máquinas:

1 abril 1992 a 31 diciembre 1992: 29.000

1 enero 1993 a 31 diciembre 1993: 32.000

1 enero 1994 a 31 diciembre 1994: 35.000

Estas cantidades son brutas y mensuales, en tiempo de embarque.

El personal que realizará los trabajos a que el presente pacto se refiere es el siguiente:

Jefe de Máquinas (1)

Oficiales de Máquina (2)

Calderero (1)

Electricista (1, cuando esté embarcado)

Tornero (1, cuando esté embarcado)

Ingrasadores (2)

Este Pacto se considera válido y con plena fuerza de obligar para ambas partes, desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo.

Para garantizar su viabilidad operativa, los trabajadores afectados que no decidan adherirse al mismo, habrán de comunicarlo expresamente tanto a la Dirección de la Compañía como al Comité de Empresa, en un plazo máximo de treinta días a contar desde la citada fecha.

Vencido este término, los efectos normativos y económicos y la opción ejercitada de adhesión, se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1994.

Aquellos trabajadores que no se adhieran no percibirán cantidad alguna por estos conceptos.

Si, estando el Buque operativo, el trabajo de trincaje o especial se lleva a cabo por un número inferior de tripulantes al reseñado anteriormente para cada supuesto, las partidas económicas correspondientes a quien o quienes no lo efectúen, se distribuirán a prorrata entre los tripulantes que efectivamente los lleven a cabo.

En situación de «embarcado», los Capitanes, 2.º Oficiales y 3.º Oficiales Puente, Oficiales Radio, Mayordomos y Camareros, percibirán, entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 1992, la cantidad de 5.000 pesetas brutas mensuales.

En Madrid, a diecisiete de julio de mil novecientos noventa y uno reunidos en la sede de la Dirección General de la Marina Mercante las representaciones Empresarial y Sindical que figuran al margen, reconociéndose la capacidad legal suficiente para este acto.

EXPONEN

I

Que las negociaciones habidas hasta el momento presente entre las partes, para encontrar una solución consensuada a la problemática derivada de los Acuerdos de Servicios Consorciados Península-Canarias, se han concretado en cuatro puntos:

- Número de buques.
- Plantillas.
- Armonización de condiciones socio-laborales.
- Tratamiento de excedentes.

De ellos, los dos primeros ya han sido objeto de acuerdo, pero por cuestiones formales y de sistemática se ratificarán en el presente documento, como parte que son de un todo.

II

Que dada la diferente y complejidad de cada materia, ha sido aconsejable negociarlas y convenirlas de forma particularizada.

En virtud de lo anterior,

ACUERDAN

Primero. *Número de buques.*—Ratificar el pacto sobre el número de buques en explotación, que será de 22 unidades.

Segundo. *Plantilla.*—Ratificar el acuerdo sobre plantilla de tripulantes, que estará formada por el número de trabajadores pactados en el Convenio Colectivo 1991, multiplicado por el coeficiente de vacaciones (coeficiente 0,6).

Tercero. *Garantías operativas.*—Los buques nominados en el compromiso alcanzado entre ambas representaciones, lo son sin perjuicio de que, con posterioridad, se produzca una sustitución de dichas unidades o eventualmente variación en el número de los mismos, siempre de acuerdo con los sindicatos y en función de lo dispuesto en los ordinarios Primero y Segundo anteriores, con el criterio de mantenimiento del empleo pactado. Además, si por cualquier circunstancia se tuvieran que modificar los pactos anteriores, se tratará la nueva situación en la Comisión Paritaria que se crea.

Cuarto. *Armonización de condiciones socio-laborales.*—Se convienen los particulares recogidos en el «Acuerdo Marco para la armonización de condiciones socio-laborales», que se adiciona a este mismo documento.

Quinto. *Tratamiento de excedentes.*—Se conviene entre las partes en los términos recogidos en el Documento «Acuerdo Base para el Tratamiento de Excedentes», que se adiciona a este documento.

En prueba de conformidad con cuanto se señala y conviene en el presente Acuerdo, que obliga a ambas partes desde este mismo momento, se firma por las Empresas y Sindicatos que se reseñan, en el lugar y fecha indicados.

ACUERDO MARCO PARA LA ARMONIZACION DE CONDICIONES SOCIO-LABORALES

Las Empresas que a continuación se relacionan, signatarias de los Acuerdos de Consorcio en el Seno de COPECAN, y los Sindicatos SLMM-CCOO y UGT-MM, suscriben el presente Acuerdo Marco para la armonización de condiciones socio-laborales, según los términos que se especifican en este documento.

Las Empresas signatarias son:

- Contenemar.
- Frigo-Lines.
- L.M.H.
- Naviera del Atlántico.
- Naviera Pinillos.

I. *Exposición de motivos.*

El modelo de armonización que se pacta en este documento, supone un esfuerzo conjunto y con visión de futuro de todas las partes firmantes, con el propósito de homogeneizar armónica y gradualmente las condiciones socio-laborales de las empresas signatarias de COPECAN y con el objetivo estratégico de estabilizar y posicionar el subsector de cabotaje ante el nuevo marco competitivo.

II. *Materias objeto de armonización.*

Las materias objeto de armonización serán las siguientes:

- Jornada.
- Vacaciones.
- Retribuciones.

La propia naturaleza del proceso de armonización implica que el Acuerdo debe comprender todas las materias expuestas, que constituyen un todo indivisible.

II.1. *Jornada.*

La jornada es la de 40 horas semanales con proyección anual. Durante los sábados, domingos y festivos se realizarán guardias de mar y puerto, maniobras en puerto, fondeos, atraques y desatraques, carga y descarga y emergencias del buque o de la carga.

II.2. *Vacaciones.*

La situación actual de las Empresas firmantes contempla un abanico de opciones que va desde 121 días de vacaciones/descansos por año, hasta 137 días por los mismos conceptos.

El objetivo final del proceso de armonización es igualar a todas las Empresas al coeficiente 0,6, equivalente a 137 días de vacaciones/descansos por año, al 1 de enero de 1992.

Para alcanzar este objetivo a 1 de enero de 1992 las empresas armonizarán en dos fases:

- Fase Primera: En 1 de julio de 1991 (coeficiente 0,55).
- Fase Segunda: En 1 de enero de 1992 (coeficiente 0,60).

Situación de Partida.

- Contenemar: 134 días.
- Naviera del Atlántico: 121,2 días.
- Naviera Pinillos: 122,2 días.
- Frigo-Lines: 128 días.
- L.M.H.: 137 días.

A partir del 1 de enero de 1992 el período máximo de embarque será de 114 días (dos períodos de 114 días por año natural). Cada Empresa negociará individualmente con su respectivo Comité los márgenes de flexibilidad y desarrollo operativo de este compromiso.

II.3. Retribuciones.

A. Criterios de armonización.

Se establece como criterio de armonización la fijación de la Tabla de Referencia, que figurará como Anexo I de este Acuerdo Marco, referida a 31 de diciembre de 1990, incluyéndose el salario profesional-anual y mensual, así como el valor-trienio y el valor unitario de la hora extraordinaria.

B. Conceptos que componen la Tabla de Referencia.

B.1. Salario Profesional.

Es la cantidad anual -anual y mensual- que corresponde a cada categoría laboral, según se recoge en la Tabla de Referencia.

Conforme antes se indica, sus valores se refieren al 31 de diciembre de 1990.

B.2. Plus de prolongación de Jornada (PPJ).

Debe entenderse como la compensación económica que se ha venido abonando a los trabajadores para compensar los descansos correspondientes a los sábados tarde, domingos y festivos, por lo que se entenderá compensado y absorbido en su totalidad por los días de vacaciones que excedan de los 30 naturales, cuando se alcancen los 137 objeto de armonización.

En consecuencia, este concepto no se devengará a partir de 1 de enero de 1992, habiéndose incluido en el Salario Profesional de la Tabla de Referencia.

B.3. Antigüedad.

Se fija el valor del trienio para cada categoría profesional que, a 31 de diciembre de 1990, será el que figura en la Tabla de Referencia Anexo I.

B.4. Horas Extras.

Salvaguardando las especificidades normativas de cada Empresa en la regulación de esta materia, se tomará como valor de la hora extraordinaria, a 31 de diciembre de 1990, el que figura en la Tabla de Referencia, Anexo I.

B.5. Otros conceptos.

El resto de conceptos retributivos, sean fijos o variables y cualquiera que sea su denominación, se revisará de acuerdo con el siguiente programa:

- Año 1991 IPC + 2 puntos.

- Para el año 1992 y siguientes será la Comisión Paritaria y los Comités Individuales de Empresa los que pacten los Incrementos Anuales.

C. Incrementos Salariales.

Las tablas de referencia se revisarán anualmente en el IPC real más 1,5 puntos acumulativos, durante cada año de vigencia del periodo de armonización.

Se tomará inicialmente el previsto por el Instituto Nacional de Estadística -I.N.E.-, para cada año, revisándose en la diferencia al IPC real de ese año más 1,5 puntos.

Cada Empresa se ajustará al Acuerdo Marco de referencia de forma gradual y proporcional a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Las Empresas que tienen actualmente un coeficiente de vacaciones inferior al 0,60 -que es el objetivo a armonizar en esta materia- asumirán los costes derivados de la aplicación del nuevo coeficiente como adicionales.

D. Período de armonización.

Se establece un período máximo de cuatro años a contar desde primero de enero de 1991.

Con carácter excepcional, cuando en alguna empresa determinada, exista algún concepto retributivo que, por sus diferencias con la Tabla de Referencia, sea difícil de armonizar dentro del periodo establecido con carácter general, se negociará con la Comisión Paritaria y el Comité o Comités correspondientes una ampliación a dicho periodo.

III. Cláusula de garantías.

Las diferentes posiciones de partida de cada una de las Empresas y el objetivo común de conseguir una posición, si no absolutamente uniforme sí, al menos, análoga al final del proceso de armonización, hacen necesaria la implantación y plena asunción por todos los interlocutores de unos límites y condicionantes al ejercicio de la autonomía convencional individual, partes del cumplimiento de estos acuerdos.

Por ello, ambas partes convienen establecer unos compromisos, que sirvan de marco de funcionamiento para el desarrollo y garantía de cumplimiento del pacto.

Con este fin se pacta lo siguiente:

1. Las Comisiones Negociadoras de cada Empresa suscribirán un acuerdo en el que se recoja explícitamente la aceptación, en toda su extensión, del Acuerdo Marco suscrito en nombre de las Empresas de COPECAN.

Ambos Acuerdos se incorporarán como Disposiciones Transitorias, a cada Convenio Individual de Empresa, de los pactos obligacionales contenidos en este Acuerdo.

2. Nombramiento de una Comisión Paritaria, con capacidad suficiente, a la que se someterán los Acuerdos de Convenio Colectivo antes de su ratificación, con el fin de asegurar el estricto cumplimiento de los Acuerdos de armonización en todas y cada una de las Empresas.

Esta Comisión la formarán 6 miembros por parte empresarial, y 3 de cada Sindicato que se podrán asesorar por los miembros necesarios de los Comités de las Empresas de COPECAN.

3. Aceptación por ambas partes, de que durante la vigencia del Acuerdo, se someterán a la Comisión Paritaria las reclamaciones individuales y colectivas que se susciten en la interpretación de estos Acuerdos como paso previo a la reclamación ante la Autoridad Administrativa o Jurisdiccional correspondiente.

4. La aplicación de estos Acuerdos en cada Empresa queda condicionada a su aceptación y ratificación, en toda su extensión y contenido, por sus respectivas Representaciones Empresariales y Sindicales (Comités de Flota) participantes en ellos, así como por las respectivas Comisiones Negociadoras.

5. Se exceptúa de este Acuerdo a la Compañía Trasmediterránea en atención a que su actividad empresarial se centra, básicamente, en el tráfico de pasaje, así como su dimensión y condición de Pública, que la configuran con unas peculiaridades empresariales específicas a efectos de este compromiso.

ANEXO I

Tabla de referencia año 1990 para armonización salarial empresas «Copecan»

Categoría	Salario prof. anual	Salario mensual	Valor hora extra	Valor trienio
Capitán	3.822.434	273.031	1.278	10.767
Jefe Máquinas	3.762.099	268.721	1.278	10.714
1.º Oficial	3.178.218	227.658	1.102	8.679
2.º Oficial	2.721.623	194.401	971	8.034
3.º Oficial	2.721.623	194.401	971	7.821
Contramaestre	2.128.000	152.000	717	6.160
Calderero	2.128.000	152.000	717	6.160
Cocinero	2.128.000	152.000	717	6.160
Marinero	1.890.000	135.000	650	5.732
Engrasador	1.890.000	135.000	650	5.732
Camarero	1.890.000	135.000	650	5.732
Mozo	1.806.000	129.000	608	5.464
Limpiador	1.806.000	129.000	608	5.464
Marmitón	1.806.000	129.000	608	5.464

Salario Profesional anual: Incluye Plus P. Jornada.

Salario Profesional anual y valor trienio: Se entiende en 14 mensualidades.

ACUERDO BASE PARA EL TRATAMIENTO DE EXCEDENTES

Las Empresas que a continuación se relacionan, signatarias de los Acuerdos de Consorcio en el Seno de COPECAN, y los Sindicatos SLM-CCOO y UGT-MM, suscriben el presente Acuerdo Base para el tratamiento de excedentes, según los términos que se especifican en este documento.

Las Empresas signatarias son:

- Contenemar.
- Frigo-Lines.
- L.M.H.
- Naviera del Atlántico.
- Naviera Pinillos.

I. Exposición de motivos.

Suscrito un Acuerdo Base entre las empresas y sindicatos citados anteriormente para la armonización de condiciones socio-laborales, con el fin de adecuar, consensuadamente, las estructuras normativas a los nuevos e ineludibles condicionantes y necesidades del sector, ambas partes reconocen la necesidad de abordar igualmente el complejo y trascendente problema de los recursos humanos, que quedan afectados por el citado Plan de Armonización.

Conforme se detalla en el desarrollo del Plan de Tratamiento de Excedentes, las medidas pactadas que se proponen responden a tres criterios fundamentales:

- A. Tratamiento específico en cada empresa.
- B. Carácter no traumático de las medidas propuestas.

II. Excedentes.

Los criterios en su tratamiento se fundamentan, en el carácter no traumático y, según qué medida, en su aplicación general o no en las Empresas.

1. Personal fijo:

1.1. Jubilación: Con 100 por 100 de Derechos de Pensión.

Indemnización:

- 55 años o más..., 7 mensualidades brutas.

En cualquier caso se respetará cualquier condición más beneficiosa que pudiera estar pactada en el respectivo Convenio Colectivo de Empresa.

1.2. Jubilaciones Anticipadas:

Esta medida sólo afecta a las Empresas que tengan excedentes. Trabajadores con 53 años o más, a los que les falta dos o menos de dos años para obtener el 100 por 100 de pensión.

Se producirá la jubilación anticipada, suscribiéndose un Convenio Especial a cargo de las Empresas.

Peribirán, además, la indemnización prevista en 1.1, y el complemento necesario para garantizar la percepción del salario líquido anual revisable anualmente en las condiciones pactadas en su Convenio de Empresa hasta el momento de poder jubilarse con plenitud de derechos (máximo 2 años).

Criterios de Aplicación:

- Período de Aplicación: Hasta 31 de diciembre de 1994.
- Para 1991 los años deben entenderse como los cumplidos al 31 de diciembre de 1991.

1.3. Bajas incentivadas voluntarias:

En el seno de la Comisión Paritaria, y una vez obtenidos los resultados de la aplicación de los planes de jubilación, se negociará y en este orden los siguientes planes:

- a) Plan de Bajas incentivadas voluntarias para el personal prejubilable con más de 53 años y que no alcance el 100 por 100 de derechos en el periodo de dos años.
- b) Plan de Bajas incentivadas voluntarias para el personal con menor edad en el que se establecerá una indemnización.

1.4. Tratamiento de Personal no fijo en Materia de Excedentes.

En el ámbito de este Acuerdo y con carácter excepcional, se acuerda que los trabajadores que hayan suscrito contrato temporal entre el 1 de marzo de 1988 y el 17 de julio de 1991 y prestado servicios durante no menos de treinta meses en este periodo de tiempo, tendrán, en materia de excedentes, el mismo tratamiento que se dé a la plantilla fija.

El resto de personal con contrato temporal será incluido en la Bolsa de Embarque.

Las Empresas entregarán a los Sindicatos firmantes la información legal necesaria para hacer el control y seguimiento efectivos de este asunto.

1.5. Bolsa de Embarque.

A los efectos de la Bolsa de Embarque nominativa, que tiene la misma vigencia que este Acuerdo -cuatro años- se mantendrán los siguientes criterios:

- 1.º - El personal de la bolsa tendrá prioridad de embarque en la empresa de su procedencia.
- 2.º - Caso que entre el personal del punto primero no existiesen trabajadores con capacidad de ocupar vacante, ésta se cubrirá con los trabajadores de la bolsa que provengan de las empresas restantes.
- 3.º - Este personal de la bolsa de embarque nominativa sustituirá, con el mismo carácter a todo el personal que cause baja en las Empresas.

III. Cláusula de garantías.

Como quiera que las soluciones pactadas para el Tratamiento de Excedentes se inscriben dentro del Plan de Armonización, y son consecuencia del nuevo posicionamiento que han de mantener las empresas del sector ante las nuevas exigencias del mercado, las previsiones pactadas entre las representaciones empresariales y los interlocutores sociales, como medio que garantice el cumplimiento de aquel Acuerdo, deberá aplicarse igualmente a esta materia.

En consecuencia, al Plan de Tratamiento de Excedentes le son de aplicación las garantías previstas en la cláusula cuarta del Acuerdo Base para la Armonización de Condiciones Socio-Laborales.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

13293 ORDEN de 3 de junio de 1992 sobre concesión de subvenciones en relación con el Plan de Promoción del Diseño Industrial (PPDI).

El Plan de Promoción del Diseño Industrial (PPDI), con una vigencia temporal de cuatro años, contempla previsiones de gasto con cargo a los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de ellos 1992, 1993, 1994 y 1995.

Los objetivos genéricos del Plan de Promoción del Diseño Industrial son los siguientes:

Aumentar la competitividad de las pequeñas y medianas Empresas (PMES) españolas facilitando la incorporación de las tecnologías de diseño al conjunto de la industria.

Promover de forma amplia la capacidad de innovación de las pequeñas y medianas Empresas mediante la generalización y el fomento de las pequeñas y medianas Empresas mediante la generalización y el fomento de las tecnologías de diseño en la gestión empresarial y el desarrollo de productos.

Favorecer la consolidación y la difusión exterior de un modelo diferenciado de diseño español, centrado en la fusión de elementos formales y funcionales de calidad.

Promover la consolidación de un sector español de servicios de diseño mediante la profesionalización y especialización de equipos y grupos multidisciplinares en el campo del diseño.

Promover las acciones que contemplen la participación directa del diseño y los diseñadores españoles en colaboración con Empresas o Entidades extranjeras, así como en el marco de programas comunitarios.

Para alcanzar estos objetivos, el Plan contempla como instrumento positivo la concesión de ayudas para diversos tipos de proyectos y actividades relacionadas con las tecnologías del diseño industrial.

La presente Orden regula el procedimiento para la concesión de ayudas previstas en el Plan para 1992, 1993, 1994 y 1995, a tenor de lo dispuesto en el artículo 81.6 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, instrumentándose en la forma que dispone a fin de lograr una ejecución coordinada de las medidas que permita alcanzar las mismas posibilidades de obtención y disfrute de las subvenciones por sus potenciales destinatarios.

Consciente de que la incorporación de las tecnologías de diseño por las Empresas industriales es un factor de indudable importancia para la mejora de su posición competitiva y considerando la necesidad de continuar con una política de promoción del diseño, así como la colaboración con las Comunidades Autónomas en su ámbito de actuación, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero. *Beneficiarios y ámbito temporal.* - Las pequeñas y medianas Empresas y agrupaciones de Empresas, Entidades públicas e Instituciones sin ánimo de lucro, y personas físicas y que estén interesados en la obtención de subvenciones al amparo de esta Orden, podrán percibir dichas ayudas con cargo a los correspondientes créditos de los Presupuestos Generales del Estado para 1992, 1993, 1994 y 1995.

Se entenderá como pequeña y mediana Empresa aquella en que concurran las siguientes características:

- No tenga más de 250 trabajadores.
- Cuyo volumen de negocios no sea superior a 20.000.000 de ecus (2.600.000.000 de pesetas).
- En la que una gran Empresa o varias no tenga una participación superior a un tercio, salvo si éstas son una Empresa pública de inversión o una Empresa de capitales de riesgo.

Esta definición de pequeña y mediana Empresa podrá modificarse, en su caso, en función del marco comunitario vigente sobre ayudas estatales a las pequeñas y medianas Empresas.

Segundo. *Objeto de la subvención.* - A los efectos de la presente Orden, las actuaciones que podrán ser objeto de subvención son:

El desarrollo por Empresas de programas y proyectos destinados a conseguir la incorporación, desarrollo e integración de las tecnologías de diseño en las actividades empresariales.

Los programas destinados a promover y consolidar Centros de promoción e investigación sobre diseño industrial, públicos o sin ánimo de lucro, así como a ampliar los servicios proporcionados a las Empresas en estos campos por los mismos.

Los programas de formación e integración de nuevos profesionales en la industria, de perfeccionamiento de la formación de profesionales en diseño y aquellas que favorezcan la comprensión y gestión de las tecnologías de diseño por directivos empresariales.

Los programas dirigidos a difundir el papel del diseño industrial en las Empresas, a sensibilizar a empresarios y público sobre la importancia del diseño, a promocionar la imagen del diseño español y promover acciones singulares de interés general.

Tercero. *Solicitudes.* - Las solicitudes de subvención, en ejemplar duplicado dirigidas al Secretario general de Promoción Industrial y Tecnología, se presentarán en:

1. Registro General del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, pasaje de la Castellana, 160, 28071 Madrid.
2. «Sociedad Estatal para el Desarrollo del Diseño Industrial, Sociedad Anónima» (DDI), pasaje de la Castellana, 149, cuarta planta, 28046 Madrid.
3. Direcciones Provinciales del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, o cualquier otra de las formas previstas en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.