Docenas de pares

TRABAJOS AUXILIARES TACONES

Hacer dos agujeros a la caja del tacón	390
Hacer un agujero para introducir los espigas de los mechones de madera, aluminio, acero y latón	195
Taladrar tacón suela para aplicarle alma de hierro	104
Aplicar alma de hierro al tacón de suela y enmarcar	78
Aplicar los diversos tipos de mechones a piezas de madera	162
Respat bocatapas tacones mechón de aluminio	195
Idem en mechón de acero	195
Ferrar tacón con envelope de suel y recortar cuero sobrante con caja fôrma "Bottier" y cubano	13
Igual al anterior con ferro en la bocatapa	10
Recortar cuero en la bocatapa	104
Plantar y pulir tacones forrados con envelope de suela tipo bottier y cubano	39

SECCION CUJAS

Marcar perfil y caja	<u>780</u>
Cortar a sierra perfil y rodear	624
Vaciado caja en fresa	910
Lijado, raspado y marcado	520

LAS PARTES NEGOCIADORAS ACUERDAN, QUE EN EL CONVENIO PRESENTE SE HAN RECTIFICADO LAS TABLAS DE PRODUCCION DE HORAS, PERO NO LAS DE TACONES, DEBIENDO POR TANTO EN CUANTO A LAS DE TACONES RECURRIRSE LA COEFICIENTE PARITARIA ~~ANEXO~~ PRESENTE AÑO, A FIN DE ELABORAR UNA NUEVA TABLA.

8792 RESOLUCION de 28 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.857 la herramienta destornillador cruciforme 8 x 180, marca «Sibille», referencia CS18-8 x 180, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta destornillador cruciforme 8 x 180, marca «Sibille», referencia CS18-8 x 180, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero. Homologar la herramienta destornillador cruciforme 8 x 180, marca «Sibille» referencia CS18-8 x 180, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie.», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo. Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.857-28-2-85-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 28 de febrero de 1985. El Director general, Francisco José García Zapata.

8793 RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal de flota, de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 29 de marzo de 1985, suscrito por la representación de la citada Empresa y su personal de flota, el día 11 de marzo de 1985.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima» (CAMPSA) y su personal de flota.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FLOTA DE

C. A. M. P. S. A.

que suscriben, de una parte, la representación legal de la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S.A. y, de otra parte, el Comité de Empresa de Flota de CAMPSA.

TITULO PRIMERO

CONDICIONES PRELIMINARES Y GENERALES

CAPITULO PRIMERO

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1. AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regulará las relaciones laborales entre la Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, S.A. (C.A.M.P.S.A.) y el personal de la misma que preste sus servicios en la Flota o a bordo de embarcaciones dedicadas al servicio interior de puertos.

ARTICULO 2. AMBITO TEMPORAL.

Este Convenio entrará en vigor y se aplicará con carácter retroactivo a partir del 1º de enero de 1985, salvo en aquellas materias en que expresamente se señale otra fecha de iniciación.

ARTICULO 3. VIGENCIA, PRORROGAS Y DENUNCIA.

La vigencia del presente Convenio se extiende, inicialmente, hasta el 31 de diciembre de 1985, pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

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

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES GENERALES DE APLICACION

ARTICULO 4. VIGENCIA DE NORMAS GENERALES.

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

ARTICULO 5. UNIDAD DE EMPRESA Y FLOTA.

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

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

Igualmente, el criterio de unidad empresarial se hace efectivo mediante las posibilidades de trasvasar o reconvertir, con carácter opcional el personal de Flota a Tierra y el de Tierra a Flota en los casos y con los requisitos que se establecen en el artículo 49.

ARTICULO 6. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

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

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

ARTICULO 7. EXCLUSION DE OTROS CONVENIOS.

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los Representantes de la Compañía CAMPSA y los de su Personal de Flota.

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

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

ARTICULO 8. COMPENSACIONES Y ABSORCIONES.

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

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

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

ARTICULO 9. GARANTIA PERSONAL.

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

TITULO SEGUNDO

REGIMEN ECONOMICO

CAPITULO PRIMERO

SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

Sección Primera - Salario Profesional.

ARTICULO 10 - SALARIO PROFESIONAL.

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional, que figura en la segunda columna del Anexo nº 1 del presente Convenio, que integra, absorbe y sustituye a los anteriores conceptos de Salario Base, Plus de Navegación y Complemento de Convenio.

Sección Segunda - Complementos Personales

ARTICULO 11 - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

El personal percibirá Complementos de Antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe para cada categoría profesional, conforme a la ostentada en el escalafón, será el consignado en la tercera columna del Anexo nº 1 del presente Convenio.

Sección Tercera - Complementos de Puestos de Trabajo

ARTICULO 12 - COMPLEMENTO DE INFLAMABLES.

Este Complemento se percibirá en cuantía del 15 por ciento del Salario Profesional y Complemento de Antigüedad, por la totalidad del personal, incluso cuando disfrute de vacaciones y licencias con sueldo.

Sin embargo, no lo percibirán el Jefe de Inspección y los Inspectores, aun cuando presten servicios a bordo, toda vez que su valoración en cómputo anual ha sido tenida en cuenta al fijar las cuantías de sus Salarios Profesionales y Complementos de Destino y Desempeño de Puestos de Mando y Especial Responsabilidad.

ARTICULO 13 - COMPLEMENTO DE DESTINO.

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

La cuantía se determinará aplicando al Salario Profesional los porcentajes que se indican a continuación:

- El 25%, para el personal de Inspección, el personal destinado en tierra y todo el personal en situación de vacaciones y licencias retribuidas.
- El 30%, para el personal enrolado en buques menores de 1.500 TRB y en los servicios de "bunkering", mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

- c) El 35%, para el personal enrolado en buques de 1.500 TRB a -- 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.
- d) El 40%, para el personal enrolado en buques mayores de 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

ARTICULO 14 - COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR.

El personal que, en caso de necesidad, sea destinado a trabajos de categoría superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 76, apartado 2 de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, percibirá la cantidad diferencial en el Anexo nº 2, por cada día que desempeñe las tareas propias de la categoría superior.

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

Este Complemento comprende e integra las diferencias que por todos los -- conceptos pudieran producirse entre los emolumentos correspondientes a la categoría profesional que ostente el interesado y las propias de aquéllas cuyas funciones transitoriamente desempeñe.

ARTICULO 15 - COMPLEMENTO POR DESEMPEÑO DE PUESTO DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

Este Complemento comprende y absorbe las gratificaciones de mando y jefatura reguladas en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

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

Las condiciones generales de este complemento son las siguientes:

- a) En ningún caso tendrá carácter personal, ya que sólo guarda relación con el cargo o función desempeñado, dejándose de percibir cuando el interesado cese efectivamente en la titularidad del Puesto de Mando y Especial Responsabilidad.
- b) Se percibirá, exclusivamente, en cada una de las doce mensualidades normales y no se computará a ningún efecto para la fijación de los -- conceptos económicos correspondientes a la categoría profesional del percceptor. En cuanto a la determinación de pensiones, se estará a lo dispuesto en las normas de la Seguridad Social y de la Mutua de Previsión Social del Personal de la Flota de CAMPSA. Se computará para el cálculo de las indemnizaciones de accidentes de trabajo, si así -- procediere.
- c) En los casos de interinaje, no obstante lo prevenido en los dos apartados anteriores, se devengará día a día y se dejará de percibir, -- automáticamente, cuando el interesado cese, efectivamente, en el desempeño o enrolamiento del puesto que, transitoriamente, ocupe.
- d) Sus cuantías serán fijadas por la Compañía, estableciéndose actualmente las que constan en el Anexo nº 3 del presente Convenio.
- e) Las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan seguirse del cumplimiento de los deberes que implican los Puestos de Mando y Especial Responsabilidad, en ningún caso darán lugar al devengo de horas extraordinarias, salvo en los buques cuyos Puestos de Mando y Jefatura no se ejerzan habitualmente por Capitanes y Jefes de Máquinas de escalafón.

Sección Cuarta - Complementos por calidad y cantidad de trabajo

ARTICULO 16 - COMPLEMENTO POR HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las cantidades que corresponda percibir por las horas extraordinarias -- realizadas en días laborables, domingos o festivos, serán las que se indican en la cuarta columna del Anexo nº 1 del presente Convenio.

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

ARTICULO 17 - COMPLEMENTOS POR VIAJES A LAS ZONAS 2ª, 3ª y 4ª Y BUQUES EN OPERACIONES DE "TESTING".

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

A los fines expresados se considera una 1ª zona de exclusión, sin derecho a percepción de complemento, que comprende los puertos de la

Península Ibérica, Islas Baleares, Islas Canarias, Ceuta y Melilla.

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

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

La zona 4ª abarca los restantes puertos del mundo.

II - Las tripulaciones enroladas en buques que colaboren directamente en operaciones de prueba de existencia de hidrocarburos y determinación de su capacidad productiva, percibirán el complemento que figura en el Anexo nº 4, por cada día o fracción que hayan permanecido enrolados y se mantenga dicha actuación operativa.

Esta compensación se hará extensiva, en su misma cuantía, al personal enrolado en los buques que efectúen operaciones en dichos puntos de referencia, hasta el día de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la Disposición por la que la Administración resuelva sobre el otorgamiento de la concesión de explotación.

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

Los citados complementos integran y absorben a los regulados en los artículos 113 y 114 de la O.T.M.M.

ARTICULO 18 - COMPLEMENTO POR TRABAJOS ESPECIALES A BORDO.

El personal que participe directamente en algunas de las tareas que seguidamente se enumeran, encaminadas a evitar demoras en los servicios -- que la Flota tiene encomendados, tendrá derecho a percibir la cantidad -- de 1.604 pesetas por cada bloque unitario de 4 horas o fracción del mismo empleado en dicho menester.

Los trabajos objeto de este complemento serán los siguientes:

- a) Limpieza interior de los espacios de carga y consumo.
- b) Limpieza interior de "cofferdams".
- c) Limpieza interior de piques de proa y popa.
- d) Limpieza interior de doble fondo de la máquina.
- e) Limpieza interior de calderas.
- f) Limpieza de sentinas.

- g) Limpieza de carters de motores.
- h) Cambio y limpieza interior de cilindros de motor principal.
- i) Limpieza de cajas de cadenas.
- j) Limpieza de colectores de barrido.
- k) Trabajos en cuadros eléctricos principales conectados.
- l) Trabajos en cámaras frigoríficas a temperatura inferior a menos 5 grados centígrados y que excedan de una hora de duración.
- m) Reconocimiento al finalizar las limpiezas y localización de averías, si se encontrasen sucios los departamentos y locales correspondientes.

Quando la limpieza interior de los espacios de carga y consumo comprenda la retirada de cascarilla, así como en el caso de limpieza de colectores de barrido, se doblará la compensación de la cuantía de este complemento durante el tiempo correspondiente a tal operación.

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

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

Sección Quinta - Complementos de vencimiento periódico superior al mes

ARTICULO 19 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (JULIO Y NAVIDAD).

El personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de Julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias comprenderán la suma del Salario Profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón en el momento de su exigibilidad respectiva, y los complementos de Antigüedad y de Inflamables si correspondiere.

Serán exigibles y se harán efectivas: La gratificación extraordinaria de Julio el día 15 de dicho mes; la gratificación extraordinaria de Navidad dentro de los cinco primeros días del mes de Diciembre.

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

ARTICULO 20 - GRATIFICACION POR CIERRE DE EJERCICIO.

El personal de la Flota percibirá, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio, el importe de 2'25 mensualidades. Esta gratificación se calculará sobre la suma del Salario Profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón el día último de febrero y los Complementos de Antigüedad y de Inflamables si correspondiere, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

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

ARTICULO 21 - GRATIFICACION POR PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

El Personal de la Flota percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad y gratificación por Cierre de Ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según la categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

La mencionada gratificación será exigible en el momento de la aprobación del balance de la Compañía por la Junta General de Accionistas, si bien se hará efectiva dentro de los veinte días siguientes; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la cuenta de resultados de la Compañía.

CAPITULO SEGUNDO

INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

ARTICULO 22. MANUTENCION.

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

La manutención de los tripulantes enrolados en buques destinados a suministro de combustible en puerto queda regulada en las mismas condiciones que para el resto de los tripulantes de la Flota, exclusivamente los días durante los cuales se encuentren embarcados, no teniendo derecho a percibir en dicha situación cantidad alguna en concepto de dietas.

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

La Comisión de manutención estará constituida por un Delegado de Personal, el Mayordono-Cocinero, un tripulante nombrado por los Subalternos y otro por los Titulados, estando supervisada por el Capitán.

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

La citada Comisión tendrá las siguientes misiones:

Elaboración de minutos; control de pedidos; facturas y salidas diarias; control de calidad de la alimentación; inventario de gambuza; dotación de frigoríficos y cumplimentación del Libro de Manutención.

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

Habrán 4 días al año de comida especial, con dotación doble, que serán los días 1 de Mayo, 16 de Julio, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre.

Las reclamaciones de los tripulantes deberán ser consignadas en el Libro de Manutención de cada buque.

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

ARTICULO 23 - DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCION.

En las comisiones de servicio y en los viajes con sueldo se percibirán las dietas y complementos de viaje que a continuación se detallan:

I - Dietas.

- El importe de la dieta para todas las categorías profesionales es de 5.053 pts.

- El Jefe de Inspección, Inspectores, Capitanes y Jefes de Máquinas, en razón a los puestos de Mando y Especial Responsabilidad que desempeñan, percibirán un suplemento de dieta de 538 pts. por cada dieta completa que cobren.

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

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

- a) Se percibirá la dieta entera exclusivamente por cada día natural en que se pernocte fuera de la residencia oficial o buque de la Compañía. Igual

mente se percibirá la dieta entera cuando, por reparaciones en lugar distinto de la residencia oficial, no se pueda pernoctar ni realizar las comidas a bordo.

- b) Se percibirá media dieta cuando la salida y llegada se realice en el mismo día y cuando, realizándose en diferentes días, la llegada se produzca después de las once horas. Habrá lugar al cobro de media dieta cuando el viaje dure más de cuatro horas o la distancia recorrida sea superior a 100 kms. Igualmente, se percibirá media dieta cuando por reparaciones necesarias, no se puedan realizar las comidas a bordo.
- c) No se percibirá dieta alguna cuando la llegada al buque o a la residencia se produzca antes de las 11 horas, o el viaje haya durado menos de cuatro horas, o la distancia recorrida sea inferior a 100 kms.

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

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

- Ferrocarril 1ª clase y suplemento de cama.
- Avión clase turista.

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

III - Cuando los gastos de desplazamiento sean a cargo de la Compañía, el personal de la Flota percibirá, con carácter unitario, por el concepto de complemento por gastos de viaje la cantidad de 802 pesetas, cualquiera que sea el puerto de embarque o desembarque.

ARTICULO 24 - INDEMNIZACION POR PERDIDA DE EQUIPAJE.

En caso de pérdida total de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro tipo de siniestro del buque, la Empresa abonará, a efectos de indemnización, la cantidad de 100.000 pts. por tripulante.

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

ARTICULO 25 - GRATIFICACION DE ALUMNOS.

Los alumnos de Fuente, Máquinas o Radiotelegrafía, que efectúen sus prácticas en buques de la Flota de CAMPSA, percibirán, mientras se encuentren enrolados en dichos buques o en la situación de licencia con sueldo, la gratificación mensual de 36.679 pesetas.

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

- Gratificación reglamentaria.
- Tanto por ciento de inflamables.
- Complemento de navegación por participación en el sobordo.
- Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.
- Gratificación por Cierre de Ejercicio.
- Gratificación por Participación en Beneficios.
- Indemnización por uniformes.
- Trabajos realizados fuera de la jornada legal, necesarios para su formación profesional.
- Complementos regulados por los artículos 113 y 114 de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

En los casos de I.L.T. se estará a lo dispuesto en el articulado del presente Convenio.

ARTICULO 26 - MEDIOS DE TRANSPORTE.

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

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

El horario y frecuencia de los transportes aludidos serán los que se establecen en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio.

ARTICULO 27 - OTRAS PERCEPCIONES NO SALARIALES.

Del mismo modo que las percepciones reguladas en los artículos 22, 23 y 24 del presente Capítulo, tampoco tendrán la consideración legal de salario:

- a) La aportación a la Mutua que regula el artículo 30.
- b) La incapacidad laboral transitoria, que regula el artículo 31.
- c) El subsidio por fallecimiento, regulado por el artículo 32.
- d) La indemnización por economato, regulada en el artículo 33.
- e) Las ayudas de estudios, escolar y a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales reguladas en el artículo 34.
- f) La ayuda económica por vacaciones regulada en el artículo 35.
- g) La concesión de préstamo para la adquisición de viviendas, que regula el artículo 36.
- h) El premio por servicio a la Compañía, que regula el artículo 55.
- i) La compensación por alteración en el cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos que se regula en el artículo 40.
- j) La que se establece en la Disposición Adicional Tercera.

CAPITULO TERCERO

PAGO DE HABERES Y REDONDEO DE PERCEPCIONES

ARTICULO 28 - PAGO DE HABERES.

La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada percceptor, sin perjuicio del derecho a percibir anticipos en la forma prevista en la Disposición Adicional Cuarta.

La Compañía se obliga a entregar el recibo de pago de salarios, y a conservar la documentación acreditativa del abono durante un plazo mínimo de 5 años, para las comprobaciones oportunas.

ARTICULO 29 - REDONDEO DE LAS PERCEPCIONES.

Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual, se redondearán, por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

CAPITULO CUARTO

PREVISION Y OBRAS SOCIALES

Sección Primera - Previsión Social

ARTICULO 30 - APORTACION A LA MUTUA.

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

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

ARTICULO 31 - INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad o accidente no laboral, que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, mientras dure ésta, percibirá el importe correspondiente al 100 por 100 de su salario profesional y Complementos de Antigüedad, 15 % de inflamables en el caso de que le corresponda, de Destino y de Desempeño de Puesto de Mando y Especial Responsabilidad.

Los alumnos que se encuentren en las situaciones anteriormente mencionadas, percibirán el importe de la gratificación prevista en el artículo 25.

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

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

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

ARTICULO 32 - SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO.

La Compañía, al fallecimiento de un tripulante en situación de activo que haya superado el período de prueba, abonará a sus familiares en concepto de subsidio una cantidad equivalente a 6 mensualidades cuando el trabajador tenga una antigüedad en la Empresa de hasta seis años; por cada año adicional de antigüedad superior a los seis años, se tendrá derecho a percibir una mensualidad con el tope máximo de una anualidad en todo caso.

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

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

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

Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la Compañía abonará el mencionado subsidio con arreglo al orden de preferencia

siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación); hijos; hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes. De no existir petición de ninguno de los familiares que se enuncian en este párrafo, el importe total o residual del subsidio será entregado al fondo de la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de CAMPSA.

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

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

El tripulante que, antes de alcanzar la edad de jubilación forzosa y teniendo 55 años cumplidos, se jubile voluntariamente tendrá opción a solicitar la percepción del subsidio de fallecimiento mediante una fórmula mixta, consistente en el abono del 50% de dicho subsidio en el momento de su jubilación, calculado en la forma señalada en el epígrafe I, si bien con los valores o cuantías que tengan los conceptos retributivos, que le sirven de módulo, en el instante de su jubilación voluntaria, abono que tendrá carácter liberatorio del mencionado 50% del subsidio.

Asimismo, se podrá percibir el 50% del Subsidio por Fallecimiento en los casos de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta, siempre que la declaración tenga carácter de firmeza y dé lugar a la extinción del contrato laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 49, números 2 y 5, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Sección Segunda - Obras Sociales

ARTICULO 33 - INDENNIZACION POR ECONOMATO.

La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el economato, abonando en metálico 7.095 pesetas por titular y 146 pesetas por cada beneficiario, lo que la exige de adherirse a un economato laboral.

ARTICULO 34 - AYUDAS SOCIALES

El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso, percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) Ayuda para estudios.- Corresponde al personal de la Flota, cualquiera que sea su categoría laboral, que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación del Departamento de Recursos Humanos, y consistirá en el abono de las cantidades siguientes: 22.821 pesetas anuales para los estudios de Grado Superior y Medio, y 19.018 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.

b) Ayuda Escolar.- 1. El personal con más de seis meses de antigüedad en la Compañía percibirá, en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, las cantidades siguientes:

Edad de los hijos	Importe ayuda pesetas
De uno a cinco años (ambos inclusive)	9.116
De seis a diez años (ambos inclusive)	15.921
De once a catorce años (ambos inclusive)	19.323
De quince a diecisiete años (ambos inclusive) ..	23.542
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive) ..	30.618

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

2. El personal con más de 6 meses de antigüedad en la Empresa, que tenga hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 22 y 24 años (ambos inclusive), percibirá el importe de la matrícula oficial de los estudios de grado superior o medio, que cursen sus hijos, siempre que se acredite el debido aprovechamiento.

c) Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.- Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales percibirán la cantidad alzada de 12.281 pesetas mensuales por cada hijo disminuido físico, psíquico o sensorial en los doce meses naturales del año. Se entenderá por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales los así definidos por las normas de la Seguridad Social.

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

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

ARTICULO 35 - AYUDA ECONOMICA POR VACACIONES.

La Compañía contribuirá económicamente al programa de vacaciones parcialmente subvencionadas para el personal, con el pago del 75% a que asciende del presupuesto general de dichas vacaciones subvencionadas, siempre que el citado programa sea previamente aprobado por la Compañía, no pudiendo sobrepasar en ningún caso el 1'5 por mil del importe de los salarios profesionales y complementos de antigüedad del ejercicio precedente.

ARTICULO 36 - PRESTAMOS PARA LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDAS.

La concesión al personal de préstamos para la adquisición de viviendas se regirá por las normas contenidas en el reglamento correspondiente.

TITULO TERCERO

CUESTIONES LABORALES Y SOCIALES

CAPITULO PRIMERO

JORNADA, VACACIONES Y OTRAS NORMAS

Sección Primera - Jornada, Vacaciones y Descansos

ARTICULO 37 - JORNADA

La jornada efectiva de trabajo del Personal al que afecta el presente Convenio, será de 8 horas diarias.

ARTICULO 38 - VACACIONES Y DESCANSOS.

El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente los días de vacaciones y descansos compensatorios que se indican a continuación:

I - 30 días de vacaciones reglamentarias.

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

II - El personal en situación de embarque o asimilada tendrá derecho a disfrutar hasta 107 días de descansos anuales, resultantes de la jornada máxima legal, de acuerdo con los criterios siguientes:

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

b) El personal embarcado en buques con base fija de operaciones (Servicio de Suministro o Gabarras) tendrán derecho a disfrutar el mismo número de días de descanso anuales que el resto de los tripulantes de la Flota. El Capitán, si las necesidades del servicio así lo autorizan, podrá señalar que dichos descansos, o algunos de ellos, puedan ser disfrutados en los días finales de la semana a que correspondan, con la minoración que tales días representan en el número de descansos anuales; los restantes descansos serán acumulados para su disfrute a las vacaciones reglamentarias.

El descanso semanal para el personal citado en el párrafo anterior y en las circunstancias que en el mismo se señalan, afectará a los tripulantes que tengan su domicilio en la provincia en donde tenga el buque su base de operaciones, e igualmente a aquellos otros que hubiesen solicitado el embarque en estos buques.

c) Los 107 días de descansos corresponden a 228 días en situación de embarque o asimilada; si este período de embarque o asimilado disminuyere, los 107 días de descansos se minorarán, en forma proporcional, utilizando para ello la siguiente fórmula:

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

107 = Total de días de descansos anuales que corresponden a 228 días en situación de embarque o asimilada (resultantes de la jornada promedio teórica máxima de 40 horas semanales y/o 1.826 horas y 27 minutos anuales).

335 = 365 días del año, deducidos los 30 días de vacaciones reglamentarias.

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

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

- 1) - Acumular la totalidad de los descansos semanales al período de vacaciones reglamentarias.
- 2) - Acumular parte de los descansos al período de vacaciones, hasta alcanzar un mínimo de 120 días de vacaciones y descansos anuales, percibiendo el resto en metálico, a razón de 8 horas por día compensado con el valor equivalente al de las horas extraordinarias, establecido para cada categoría profesional en el Anexo nº 1 del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la proporcionalidad prevista en el apartado c) de este epígrafe.

e) Se consideran situaciones asimiladas al embarque las siguientes:

- 1) Transbordo
- 2) Espera de buque
- 3) Comisión de servicio
- 4) Excepcionalmente y a los solos efectos de la cuantificación de los descansos acumulables, el período durante el cual el trabajador se encuentre en la situación de I.L.T., siempre que esta situación corresponda a hospitalización por accidente de trabajo o por enfermedad, fuera de la provincia del domicilio del trabajador o a una distancia superior a 50 kms. de su domicilio, lo que se acreditará documentalmente.

f) Viajes por vacaciones y descansos.- El tiempo utilizado en viaje, tanto a la ida como a la vuelta, para el disfrute de las vacaciones y descansos anuales, es tiempo de viaje sin servicio, abonando la Compañía por este concepto, una cantidad equivalente al importe de dos horas extraordinarias, según categoría profesional del trabajador y valores del Anexo nº 1.

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

ARTICULO 39 - CALENDARIO ANUAL.

Las vacaciones y descansos serán concedidos de acuerdo con el calendario anual, que se confeccionará, de conformidad con la normativa legal vigente, por una Comisión Mixta, a cuyo fin el Comité de Empresa de Flota designará dos de sus miembros.

Las vacaciones y descansos que correspondan al trabajador de acuerdo con lo estipulado en el artículo anterior, son de disfrute obligatorio dentro del año natural. Cuando un tripulante tenga que disfrutar parte de sus vacaciones y descansos en el año siguiente, se computarán dichas jornadas como tiempo de embarque, a efectos del cálculo, para ese año, de vacaciones, descansos y/o percepción en metálico, si ha optado por la compensación de los 17 días.

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

- a) Se pedirán a los tripulantes las fechas por orden de preferencia, para el disfrute de sus vacaciones reglamentarias y descansos acumulados. En dicha solicitud, el trabajador deberá señalar su opción a percibir en metálico la compensación de 17 días anuales o bien la acumulación al período de vacaciones de la totalidad de los descansos anuales que le correspondan, conforme al artículo anterior.
- b) El calendario se confeccionará con la antelación suficiente, para que su aplicación pueda realizarse desde el 1º de enero del año respectivo.
- c) No se podrán acumular de un año para otro vacaciones y descansos no disfrutados, a excepción de aquel tripulante que así lo solicite, para lo cual habrá de hacer constar en su petición las causas excepcionales que justifiquen su demanda.
- d) En caso de coincidencia de las peticiones, tendrá prioridad el personal con mayor antigüedad en la Empresa. Quienes hayan obtenido las vacaciones por este procedimiento, pasarán al último lugar en el año siguiente, fijándose así el correspondiente turno de rotación.

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

ARTICULO 40 - CUMPLIMIENTO DEL CALENDARIO

El cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos es obligatorio. Por cada día que se anticipe o demore el comienzo del disfrute de las vacaciones y descansos respecto de los meses asignados en el calendario, el tripulante percibirá una compensación en metálico de 401 pesetas.

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

- a) Petición expresa y fundada del tripulante.
- b) Situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.
- c) Asistencia a actividades de índole representativa o sindical y cumplimiento de deberes públicos.
- d) Asistencia a cursos y cursillos.
- e) Disfrute de licencias.

A efectos de la aplicación de este artículo se estará a lo prevenido en la Disposición Transitoria Segunda.

ARTICULO 41 - LICENCIAS.

1. Con independencia del período convenido de vacaciones y descansos, se reconoce el derecho a disfrutar las licencias por los motivos que a continuación se enumeran: de índole familiar, para asistir a cursos o

exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante.

2. La concesión de toda clase de licencias corresponde a la Dirección de Personal. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el Director de Personal adoptará la resolución sobre la misma dentro de los 30 días siguientes a su solicitud.

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

3. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del permisionario, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los Puertos de Africa hasta el Paralelo de Noadibou. No obstante quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge o hijos.

4. LICENCIAS POR MOTIVO DE INDOLE FAMILIAR.

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el tripulante embarcado o en situación asimilada, previa comunicación a la Dirección de Personal, podrá optar a dicha acumulación en el caso de natalidad.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado percibirán los emolumentos correspondientes a las licencias retribuidas.

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

El tiempo empleado en el disfrute de estas licencias no es computable para vacaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del presente Convenio.

5. LICENCIAS PARA ASISTIR A CURSOS, CURSILLOS Y EXÁMENES.

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

- Antigüedad mínima	2 años
- Duración	La del curso en Centros Oficiales
- Salarios	Licencia retribuida
- Número de veces	Retribuida una sola vez
- Vinculación a la CAMPSA	2 años desde la terminación del curso
- Peticiones máximas	6 por ciento de los puestos de trabajo

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

El tiempo empleado en estas licencias no será computable como tiempo de embarque para el cálculo de las vacaciones, de acuerdo con el artículo 38 del presente Convenio.

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

- Antigüedad mínima	Sin limitación
- Duración	La del cursillo
- Salario	Licencia retribuida
- Número de veces	Retribuida una sola vez

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

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

3. Cursillos por necesidad de la Empresa

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

ARTICULO 42 - PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS.

Los tripulantes podrán solicitar permisos a fin de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta siete meses, que podrán concederse por la Empresa en atención a los fundamentos que se expengan por el solicitante y las necesidades del servicio. Estos permisos no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

ARTICULO 43 - EXCEDENCIAS.

Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas :

a) Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

Excedencia forzosa.

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

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

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

ARTICULO 44 - JUBILACION.

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria para el personal de la Flota tendrá lugar al cumplirse los 63 años de edad; no obstante lo anterior, para quienes desempeñen cargos de Mando y Especial Responsabilidad en tierra la edad de jubilación no será forzosa hasta cumplir los 65 años de edad.

Reconocimientos médicos obligatorios.

Se implanta la obligatoriedad de un reconocimiento médico a quienes han cumplido 55 años de edad, tendente a evitar riesgos en la seguridad de la navegación y del servicio. Este examen clínico se practicará por los facultativos designados por la Empresa, teniendo en cuenta el puesto desempeñado, en función del cual se valorará la posible disminución de facultades físico-psíquicas. Se adoptarán las decisiones oportunas para que no permanezcan a bordo quienes no estén debidamente capacitados.

Estas medidas se aplicarán con mayor atención en los casos de personas que hayan cumplido 60 años de edad.

ARTICULO 45 - CESES.

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

Sección Segunda - Otras normas laborales

ARTICULO 46 - TRABAJOS OCASIONALES.

De conformidad con el criterio inspirador del artículo 14 de la O.T.N.R., en caso de necesidad preteritoria, el personal subalterno deberá realizar trabajos propios de otra especialidad o categoría por el tiempo que resulte estrictamente imprescindible, y en cualquier caso con el tope máximo de 30 días.

ARTICULO 47.- PERSONAL DE RELEVOS.

Los tripulantes encuadrados en esta categoría desempeñarán cualquiera de las funciones propias de los Grupos de Maestranza y Subalterno, existentes en los tres Departamentos del buque, efectuando tantos cuantos relevos sean precisos con motivo de vacaciones, licencias reglamentadas, enfermedad, accidente y cualesquiera otras circunstancias similares.

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

ARTICULO 48 - ESCALAFONES.

1. La Compañía publicará anualmente, dentro del primer trimestre, un escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad, dentro de las categorías existentes en cada Grupo Profesional.

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

ARTICULO 49 - TRANSASE Y RECONVERSION.

Gozarán de preferencia para ocupar la correspondiente vacante en la plantilla del personal de Flota de CAMPA, los trabajadores integrantes de la plantilla del personal de Tierra de la Compañía, siempre que estén en posesión de la titulación académica que, en su caso, se exija, y acrediten su competencia profesional mediante la superación de las pruebas de aptitud que en cada caso se establezcan.

Dicho personal deberá tener la antigüedad mínima de 5 años en la Compañía y se integrará, plenamente y a todos los efectos, en el régimen jurídico y laboral de la Flota, donde se le respetará la antigüedad que ostente.

CAPITULO SEGUNDO**FORMACION****ARTICULO 50. FORMACION PROFESIONAL**

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

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

CAPITULO TERCERO**PREMIOS**

Esta Comisión estará integrada por 6 miembros, de los que 3 serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los 3 restantes por el Comité de Empresa de Flota, actuando como Presidente el que a tal efecto sea designado por la Compañía.

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

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

ARTICULO 51 - SISTEMA DE PREMIOS.

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

ARTICULO 52 - CIRCUNSTANCIAS PREMIABLES.

Se estiman merecedores a premios o distinciones :

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

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

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

La continuidad en el servicio se acreditará por la permanencia en la Compañía durante un período de treinta y cinco años sin interrupción alguna por excedencias voluntarias.

ARTICULO 53 - CLASES DE PREMIOS.

La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto -- del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes -- premios :

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

ARTICULO 54 - PUBLICIDAD.

A la concesión de estos premios se le podrá dar la publicidad y solemnidad que en cada caso proceda.

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

ARTICULO 55 - PREMIO POR SERVICIO A LA COMPAÑIA.

La Compañía abonará al personal que cumpla veinticinco años de servicio -- en activo, por una sola vez, un premio en metálico equivalente a una -- mensualidad de salario profesional y complementos de antigüedad y de in-- flamables.

ARTICULO 56 - PREMIO POR ASIDUIDAD.

La Compañía concederá un día adicional de descanso por cada semestre natural en que el tripulante mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutable dentro del semestre natural siguiente. Si la asistencia ininterrumpida al trabajo se mantiene durante los dos semestres del año natural, la Compañía concederá 2 días de descanso más, a disfrutar dentro del primer semestre del año siguiente. A efectos de este artículo sólo serán considerados los días de enrolamiento efectivo, comisión de servicio ordenada por la Empresa y vacaciones y descansos reglamentarios.

Excepcionalmente, la asistencia de los Delegados de Personal de buque a la asamblea anual ordinaria, tendrá, a efectos del disfrute del premio -- por asiduidad, la consideración de asistencia al trabajo.

CAPITULO CUARTO**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****ARTICULO 57 - COMISION SUPERIOR DE SEGURIDAD E HIGIENE DE LA FLOTA.**

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

ARTICULO 58 - FUNCIONES.

Dejando a salvo las facultades que las disposiciones legales vigentes otorgan a los Delegados de Personal y al Comité de Empresa de Flota en el ámbito de su competencia, son funciones de esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota las siguientes:

Primera - Desarrollar el vigente Plan de Seguridad e Higiene del Trabajo a bordo, que atiende las siguientes finalidades:

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

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

ARTICULO 59 - COMPOSICION.

Esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota está formada por las siguientes personas:

- El Director de Personal.
- El Director de Suministros y Transportes.
- El Jefe del Departamento Marítimo.
- El Jefe del Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Un tripulante designado por la Dirección de la Compañía.
- Cuatro tripulantes designados por el Comité de Empresa de Flota.

CAPITULO QUINTO**COMISION PARITARIA Y ACCIONES REPRESENTATIVA Y SINDICAL****Sección Primera - Comisión Paritaria****ARTICULO 60 - COMPOSICION DE LA COMISION PARITARIA.**

La Comisión Paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid, y estará compuesta por: Presidente; Secretario; cuatro Vocales representantes de la Compañía; cuatro Vocales representantes del Personal. Presidente y Secretario serán quienes han actuado con igual carácter en las deliberaciones del Convenio, y, en su defecto, nombrados por acuerdo entre la Compañía y el Comité de Empresa de Flota. Los vocales respectivos serán designados por la Compañía y por el Comité de Empresa de Flota.

ARTICULO 61 - FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

Sección Segunda - Acción Representativa**ARTICULO 62 - CARGOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL**

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

ARTICULO 63 - ORGANOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL.

Son Organos de representación de los trabajadores de la Flota los siguientes:

- a) Los Delegados de Personal de los respectivos buques.
- b) El Comité de Empresa de Flota, máximo Organismo representativo de los tripulantes de la Flota, en el que recaerá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos.

ARTICULO 64 - FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

Además de las reconocidas en la legislación vigente, en general, en el Estatuto de los Trabajadores, en particular, y en el articulado del presente Convenio, los Delegados de Personal tendrán las siguientes facultades:

- a) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, particularmente cuando impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- b) Interrumpir su actividad laboral cuando las exigencias de su representación requieran su intervención directa e inaplazable, para intentar solucionar problemas urgentes que afecten gravemente a los intereses de los tripulantes, previa autorización del Capitán quien la concederá si no se oponen a ello serios motivos con cargo al crédito de tiempo disponible.
- c) Integrarse en las diversas Comisiones que se pacten, a designación del Comité de Empresa de Flota.
- d) Informar por escrito a la Superioridad previa instancia expresa del tripulante o tripulantes afectados, en caso de instrucción seguida por comisión de faltas muy graves.
- e) Ser oído, dentro de plazo preclusivo, en el expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves - que le sean imputables, en el que también serán oídos los restantes Delegados de Personal o, en su defecto, el Comité de Empresa de Flota.
- f) Recibir comunicación de las sanciones impuestas a los tripulantes del mismo buque a causa de faltas graves y muy graves.
- g) Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo, para el desarrollo de sus funciones representativas, previa autorización del Capitán. Asimismo, podrá utilizar los servicios, que, de igual índole, existan en las Dependencias de la Compañía, previa autorización de las Jefaturas correspondientes.
- h) Permanecer afecto al buque por el que fue elegido, por todo el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo, cubriendo el transbordo por tiempo máximo de 15 días, y por una sola vez al año, con exclusión de períodos electorales, a fin de salvar necesidades del servicio, a cuyo término retornará al propio buque.
- i) Disponer de un crédito mensual de 15 horas laborables retribuidas, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo. Podrán acumularse las horas mensuales de los distintos Delegados de Personal a favor de otro Delegado de Personal hasta el límite mensual de 45 horas, pero nunca en meses distintos, pudiendo quedar salvado de la prestación de trabajo efectivo sin perjuicio de su remuneración, previo aviso al Capitán.
- j) Permanecer ausente del buque, con cargo al crédito de tiempo disponible, por tiempo superior a la estancia de este último en puerto, siempre que exista preaviso al Capitán con antelación de cinco días así -

como autorización del mismo, quien la concederá si no se oponen serios motivos.

k) Ejercer el derecho de reunión en los siguientes términos:

1. Los Delegados de Personal se reunirán en asamblea ordinaria una vez al año, en ocasión a determinar por el Comité de Empresa de Flota.
2. De modo similar, los Delegados de Personal podrán reunirse en asamblea extraordinaria una vez al año, bien a propuesta del indicado Comité de Empresa de Flota o de un tercio, como mínimo, de los propios Delegados de Personal.
3. Tanto para la celebración de la asamblea ordinaria como de la extraordinaria, se requerirá un plazo de preaviso, de 15 días como mínimo, del Comité de Empresa de Flota a la Dirección de Personal, a fin de que ambas Partes, de común acuerdo, fijen lugar de celebración, día y hora de iniciación y tiempo de duración, en cuyo caso no será computado a cargo del crédito disponible de horas laborables.

- l) Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas propios de su actividad en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.
- m) Expresar con libertad sus opiniones en materias propias de su representación.
- n) Ejercer las acciones reconocidas por la Ley para la defensa de los derechos de sus representados.
- ñ) Disponer de tablón de anuncios a bordo de los buques, en lugar visible, para fijar las comunicaciones que corresponden a la función representativa que ostenta.

ARTICULO 65 - COMITE DE EMPRESA DE FLOTA.

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

ARTICULO 66 - FACULTADES Y COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA DE FLOTA.

Además de las que se le otorgan en el articulado del presente Convenio se establecen las siguientes facultades y atribuciones del Comité de Empresa de Flota:

- a) Asumirá las competencias, funciones y garantías que el Estatuto de los Trabajadores reconoce para los Comités de Empresa.
- b) Tendrá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos, a cuyo fin designará un máximo de 12 personas que integrarán la Representación de los Trabajadores en la Comisión Negociadora.
- c) Conocerá las Bases de los Concursos-Oposiciones, que le serán comunicadas por la Compañía con anterioridad suficiente a la publicación de la convocatoria.
- d) Conocerá los modelos de contratos de trabajo previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador de sus derechos.

e) Será informado trimestralmente de las siguientes cuestiones:

1. Movimiento de ingresos, ceses y ascensos.
2. Número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión, cuando sea posible.

f) Conocerá la información sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Compañía y planes de la misma que afecten a cuestiones de interés directo del Personal de la Flota.

g) Podrá proponer, en general, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o mejora, y, en particular, en relación con:

1. Determinación cualitativa y cuantitativa de puestos de trabajo en instalaciones de tierra, apropiados a los trabajadores de Flota con capacidad disminuida.
2. Se le dará conocimiento de los conflictos de carácter general que afecten a la Flota a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

h) Se le otorgará audiencia y capacidad de estudio y propuesta en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada y horario de la Flota.

i) Participará en la Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota y tendrá conocimiento y seguimiento general de los índices de absentismo y siniestralidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de sus causas y consecuencias.

j) Se le comunicarán las sanciones impuestas al personal por faltas graves y muy graves, y se le concederá la intervención regulada por la Ley, y en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

k) Participará por medio de las oportunas comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en los préstamos para viviendas, en la ayuda a disminuidos físicos o psíquicos y en los órganos que puedan crearse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34, así como en las demás obras sociales que existan en la Empresa.

l) Participará, mediante la correspondiente comisión delegada, en gestiones o decisiones relativas a adquisición de prendas y vestuario, transporte colectivo en puerto, actividades adecuadas al tiempo de descanso a bordo y programas de vacaciones y actividades culturales y deportivas.

m) Informará a los buques de sus actividades y gestiones con la Compañía y con otros Organismos y Entidades en toda época, en general, y durante las deliberaciones del Convenio, en particular.

n) Acordará la convocatoria de asambleas en los buques, a las que podrán asistir, indistintamente, los miembros del propio Comité de Empresa de Flota.

ñ) Cada uno de sus miembros dispondrá de un crédito mensual de 40 horas laborables retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

o) Podrá acumularse las horas mensuales de los distintos miembros del Comité de Empresa de Flota en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar salvados de la prestación de trabajo efectivo sin perjuicio de su remuneración.

p) Podrá utilizar los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo, así como los existentes en las Dependencias de Tierra, todo ello para el desarrollo de sus funciones representativas, previa autorización del Capitán o de la Jefatura de la Dependencia.

q) Durante el tiempo de negociación de los Convenios Colectivos, así como durante los períodos de sesiones previstas en el artículo 68, los miembros del Comité de Empresa y los Asesores, autorizados por la Com-

pañía, se encontrarán en situación asimilada a embarque, a efectos del disfrute de los descansos acumulables.

Sección Tercera - Acción Sindical

ARTICULO 67 - ACCION SINDICAL EN LA FLOTA.

La Sección Sindical estará formada por todos los trabajadores de la Flota afiliados a una Central sindical o Sindicato legalmente constituidos. Las Centrales Sindicales o Sindicatos legalmente constituidos que acrediten la afiliación de un número de miembros del Comité de Empresa de Flota y Delegados de Personal superior al 15 por 100 podrán designar un Delegado Sindical que ostentará la Representación de la Central o Sindicato designante dentro de la Compañía.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Flota y, preferentemente, miembro del Comité de Empresa de Flota o Delegado de Personal, teniendo las siguientes atribuciones:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenezca y servir de comunicación entre la Central o Sindicato y la Dirección de la Compañía.
- b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa de Flota, Comisión de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio y Comisión Negociadora del Convenio, con voz pero sin voto.
- c) Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Colectivo de Flota a los miembros del Comité de Empresa de Flota, recibiendo las mismas informaciones y siendo oído por la Compañía en las mismas circunstancias que el Comité de Empresa de Flota.
- d) Podrá mantener reuniones con sus afiliados y repartir propaganda sindical y recaudar las cuotas sindicales fuera de la jornada de trabajo, así como utilizar los tablones de anuncios del Comité de Empresa de Flota.
- e) Podrá acumular las horas mensuales que le sean cobradas por los distintos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de Flota, afiliados al Sindicato al que representan, pudiendo quedar salvado de la prestación del trabajo efectivo sin perjuicio de su remuneración.
- f) Será informado y se le otorgará un plazo de audiencia por la Compañía, con carácter previo:

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

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

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

ARTICULO 68 - RECAUDACION DE CUOTAS SINDICALES.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Cambio de horario de salida.

A la llegada del Buque a puerto, por medio de tablón de anuncios, se comunicará a la tripulación una hora estimada de salida.

Con 4 horas de antelación a la salida estimada del buque, se modificará, si procede, dicho horario de salida, comunicándolo por medio de los citados tablones de anuncios.

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

SEGUNDA.- Exceso en el devengo de descansos compensados en metálico.

Cuando un tripulante perciba compensación económica por aplicación de lo dispuesto en el artículo 39, epígrafe II, apartado d), del presente Convenio, que rebase la que pudiere corresponderle, se descontará el importe del exceso de las cantidades percibidas indebidamente, no deduciéndose, en ningún caso, días de descanso por este motivo.

TERCERA.- Comisión de Bienestar Social de la Flota.

Con el fin de colaborar en actividades de bienestar social y encauzar apropiadamente la participación del Comité de Empresa de Flota en materias de actividades culturales y deportivas, acción asistencial y promoción social, se crea la Comisión de Bienestar Social de la Flota con arreglo a las siguientes normas:

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

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

- a) Coordinación, programación, desarrollo e información de las actividades culturales y deportivas.
- b) Colaboración en las actividades de asistencia social, mediante la elaboración y presentación de propuestas a la Dirección de Personal.
- c) Esta Comisión tendrá autonomía para determinar sus criterios de actuación, encaminados fundamentalmente a atender las situaciones carenciales que se puedan producir con motivo de Incapacidad Laboral Transitoria.

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

Las cantidades que se entreguen por este concepto se abonarán con cargo a la cuenta de "Atenciones Sociales", que estará dotada con la cantidad presupuestaria que la Compañía en cada momento determine, incorporándose a la misma aquellas cantidades diferenciales que resulten entre la aplicación del régimen de percepciones en situación de I.L.T. pactadas en el presente Convenio y las que pudiesen percibirse en iguales circunstancias de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Convenio de 1.980.

d) Estudiar situaciones, cuyas circunstancias de urgente necesidad, debidamente justificadas, puedan motivar un informe favorable a la concesión excepcional, por parte de la Compañía, de anticipos en condiciones diferentes de las fijadas en la Disposición Adicional Cuarta, II.

e) Promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge que se menciona en el artículo 34, c), y otras que entienda oportuno.

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

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

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

CUARTA.- Procedimiento para el pago de haberes.

1 - 1. El anticipo en metálico a entregar por los capitanes a los tripulantes embarcados que lo soliciten podrá ascender, mensualmente, hasta el 40 por 100 del salario profesional. El mencionado anticipo podrá ser solicitado cualquier día del mes.

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

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

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

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

c) La Compañía adaptará, en el plazo más breve posible, los recibos de salarios, a fin de que los mismos contengan separadamente los importes de los conceptos retributivos y la cuenta personal individual - en donde se cancelarían los anticipos que el tripulante haya podido percibir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

QUINTA.- Medios de transporte.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio, los horarios de los transportes facilitados por la Empresa, cuando los buques hagan escala en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación y se carezca de transportes públicos regulares y frecuentes y las estadías lo permitan y los usos y costumbres del puerto lo admitan, son los siguientes:

SALIDA TIERRA	SALIDA DEL BUQUE
07'30	8'30
10'30	11'00
11'30	12'30
15'30	16'30
18'30	19'00
19'30	20'30
21'30	22'30
23'30	00'30

SEXTA.- Uniformidad.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Revisión salarial

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE, registrare al 31 de diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultare de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1.985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado del 7.5% a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.986, aplicándose para su cálculo el porcentaje de revisión que corresponda de acuerdo con la siguiente tabla:

Inflación:	7'1	7'2	7'3	7'4	7'5	7'6	7'7	7'8	7'9	8'0
% revisión:	0'11	0'21	0'32	0'43	0'54	0'64	0'75	0'86	0'96	1'07

SEGUNDA.- Cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos en 1985

Lo estipulado en el artículo 40 del presente Convenio será de aplicación en el año 1.985, en relación con el disfrute del segundo período de vacaciones y descansos. En cuanto al primer período, se aplicará el régimen previsto en el Convenio Colectivo de Flota para 1.984, siendo el importe de la compensación en metálico de 401 pesetas diarias.

TERCERA.- Acción Sindical

La Comisión Paritaria estudiará la aplicación de las futuras modificaciones legales que puedan producirse en desarrollo del artículo 21 apartado b) del AES, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativa de desarrollo, una vez publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

En el supuesto de alcanzarse Acuerdos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 61 del presente Convenio.

CUARTA.- Horas Extraordinarias

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

En el supuesto de alcanzarse Acuerdos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 61 del presente Convenio.

QUINTA.- Horario de trabajo en buques con base fija de operaciones.

La Comisión Paritaria estudiará el horario de trabajo en buques con base fija de operaciones (servicio de suministro o gabarras).

En el supuesto de alcanzarse Acuerdos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 61 del presente Convenio.

SEXTA.- Mecamar

La Comisión Paritaria estudiará la posible implantación en CAMPSA de la categoría profesional de MECAMAR, y en el supuesto de alcanzarse Acuerdo, éste tendrá valor de Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 61 del mismo.

DISPOSICION FINAL**GARANTIAS RELATIVAS A LOS DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO**

- I. En caso de disolución, fusión, absorción o transformación de la Compañía, ésta se compromete a realizar los conciertos, pactos o Convenios que sean posibles y precisos para que, al personal de plantilla, le sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando, así como a propiciar la participación de los Representantes de los Trabajadores, con el fin de dar efectividad a los pactos y garantías indicados.
- II.A. En los casos de sucesión en la Empresa, Centro de Trabajo o unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, CAMPSA se compromete a realizar los pactos necesarios con la Empresa adquirente, para que al personal afectado les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniese disfrutando, procurándose alcanzar además eventuales acuerdos de la Empresa subrogada con la Mutua para mantener la situación que tuviese el Mutualista en dicha Entidad de Previsión Social, salvo que se sustituya por otra similar en otra Entidad de igual o semejante naturaleza o que se verifique un pacto de índole compensatorio.
- B. CAMPSA comunicará en un plazo de 15 días al personal que resulte afectado por la subrogación, dicha situación, así como la nueva Empresa a la cual quedará adscrita la unidad.
- C. Igualmente se concede al personal que resulte afectado por la subrogación empresarial mencionada, un derecho de retorno a la Compañía, siempre que en la Empresa adquirente hubiera problemas ocupacionales

o expedientes de regulación de empleo, ejercitable con arreglo a los siguientes requisitos:

- a) que se ejerza durante el plazo de los dos años subsiguientes al lapso de tres años contado desde el momento en que se produzca la correspondiente subrogación.
- b) que, a juicio de la Compañía, exista la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo que no encuentre vacante o, en todo caso, el diez por cien como máximo de las vacantes producidas por decrecimiento vegetativo o creación de nuevos empleos en el año anterior.
- c) que la plaza vacante sea de igual o similar categoría y especialidad del peticionario.

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

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

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

ANEXO Nº 1

TABLA DE SALARIOS PROFESIONALES, COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD Y HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario profesional pesetas mens.	Compl. Antig. Valor trien. Base mensual	Valor hora extraordinaria Pesetas
Jefe Inspección	171.506	6.340	-
Capitán Inspector	167.633	6.189	-
Maquinista Inspector	163.762	6.039	-
Capitán Subinspector	160.037	5.892	-
Maquinista Subinspector	155.241	5.702	-
Capitán	125.310	4.655	1.549
Jefe de Máquinas	117.665	4.352	1.458
Primer Oficial	103.870	3.807	1.166
Segundo Oficial	92.421	3.354	993
Tercer Oficial	86.840	3.133	744
Mecánico Naval	66.576	2.331	637
Electricista Naval	66.247	2.289	602
Mayordomo-Cocinero	65.549	2.255	601
Contramaestre	63.056	2.180	601
Contramaestre-Electricista	63.056	2.180	601
Calderero	63.056	2.180	601
Bombero	63.056	2.180	601
Mayordomo	63.056	2.180	601
Cocinero	62.480	2.137	581
Engrasador	60.090	1.994	579
Electricista	60.090	1.994	579
Marinero Preferente	57.892	1.918	579
Fogonero	57.892	1.918	579
Camarero Primera	57.892	1.918	579
Marinero Ordinario	57.187	1.844	462
Pálero	57.187	1.844	462
Camarero de Segunda	57.187	1.844	462
Mozo	56.404	1.802	405
Marmitón	56.404	1.802	405
Personal de Relevos	56.404	1.802	405

ANEXO Nº 2	
COMPLEMENTO POR TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR	
Categorías Profesionales	Cantidad diferencial diaria
De Primer Oficial a Capitán	2.062
De Primer Oficial a Jefe de Máquinas ...	1.325
De Segundo Oficial a Primer Oficial	1.017
De Tercer Oficial a Segundo Oficial	460
De Electricista Naval a Mecánico Naval..	23
De Mayordomo a Mayordomo-Cocinero	252
De Cocinero a Mayordomo	62
De Engrasador a Cocinero	212
De Fogonero a Engrasador	239
De Palero a Fogonero	77
De Mozo a Marinero	55

ANEXO Nº 3		
COMPLEMENTOS POR DESEMPEÑO DE PUESTOS DE MANDO Y ESPECIAL RESPONSABILIDAD		
	Pesetas mensuales	
Jefe Inspección	54.960	
Inspectores	41.479	
Enrolados como:		
	Capitán	Jefe de Máquinas
En Buques de más de 10.000 T.R.B.	54.960	48.737
En Buques de 3.001 a 10.000 T.R.B.	41.479	37.330
En Buques de 1.501 a 3.000 T.R.B.	24.887	20.738
En Buques de hasta 1.500 T.R.B.	20.738	16.593

ANEXO Nº 4				
COMPLEMENTO POR VIAJES A LAS ZONAS 2ª, 3ª Y 4ª Y BUQUES EN OPERACIONES DE "TESTING"				
Categorías Profesionales	Pesetas/Día			
	Zona 2ª	Zona 3ª	Zona 4ª	Testing
Capitán	1.012	1.208	1.449	1.109
Jefe Máquinas	845	1.023	1.229	935
Primer Oficial	676	783	940	729
Segundo Oficial	591	692	831	642
Tercer Oficial	507	603	723	557
Titulados y Maestranza	381	452	542	416
Subalternos	296	360	433	329

8794

RESOLUCION de 21 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.813 el zapato de seguridad, modelo P-43, de clase I, fabricado y presentado por la empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad, modelo P-43, de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar al zapato de seguridad, modelo P-43, de clase I, fabricado y presentado por la empresa «Calzados Trueno, Sociedad Limitada», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Logroño, números 13 y 15, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada zapato de seguridad de dichos modelos, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T. homol. 1.813 — 21 de enero de 1985 — Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 21 de enero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

8795

RESOLUCION de 17 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Generali «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga» y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de empresa de ámbito interprovincial para el Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga», presentado en esta Dirección General el día 15 de abril de 1985 y que fue suscrito el 12 de marzo del año en curso por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 17 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR GENERALI, ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO Y COVADONGA Y SUS TRABAJADORES.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todo el personal que, rigiéndose por la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Seguros y Capitalización, figure en las plantillas del Grupo Asegurador Generali, compuesto por las Compañías ASSICURAZIONI GENERALI, CAJA DE PREVISION Y SOCORRO Y COVADONGA, sin más limitaciones que las establecidas en los artículos 1 y 2 de la Ordenanza de Seguros de 14 de Mayo de 1.970 y 1.3c y 2.1a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación para todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1.985 y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre del mismo año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, de no ser denunciado con un mes de antelación, por lo menos, por escrito de cualquiera de las partes, dirigido a la otra, del que se enviará copia a la Autoridad laboral competente.

Artículo 4º.- ABSORCION

Las condiciones resultantes de este Convenio, en cómputo anual, serán absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que, por Disposición Legal, Convenio u Ordenanza, pudieran establecerse.

CAPITULO II - JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 5º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada diaria de trabajo será de 7'30 a 15 horas, y de lunes a viernes. Se declara no laborable a todos los efectos el día 24 de Diciembre. La jornada de trabajo del día 31 de Diciembre será de 7'30 a 12 horas.

Diariamente se establece un periodo de 20 minutos para desayunar en los locales que la Empresa habilite al efecto.

Los trabajadores de los servicios externos, tales como inspectores de Producción, siniestros, Administración, etc., no estarán sujetos a horarios fijos, ya que deberán adecuar el desempeño de su cometido a las exigencias propias de sus funciones.