

0869 RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Petróleo, Sociedad Anónima» y su personal de Marina Mercante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Petróleo, Sociedad Anónima», y su personal de Marina Mercante, suscrito el día 21 de junio de 1985 por la representación de la Empresa, de una parte, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 2. b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 16 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A. (EMP) Y SU PERSONAL DE MARINA MERCANTE, SUSCRITO POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y EL COMITÉ DE EMPRESA

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Preliminares

Artículo 1. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio se otorga entre la EMPRESA NACIONAL DEL PETRÓLEO, S. A. (EMP) y su personal que está comprendido en la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, quedando excluido del mismo cualquier otro personal que se rija por diferente Ordenanza Laboral.

Artículo 2. UNIDAD DE EMPRESA Y FLOTA

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

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

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

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

Se mantiene expresamente vigente la facultad reglamentario y privativa de la Dirección de EMP de:

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

b) Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques flotados por EMP con tripulación del Armador.

c) Decidir sobre destino en tierra de tripulantes con motivo de buques en construcción. El tripulante podrá renunciar a este destino si no existiese de acuerdo con el régimen previsto para este caso, en el artículo o reglamento de "Vacaciones".

d) Destinar tripulantes en comisión de Servicio.

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

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

Artículo 3. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 12 de Enero de 1985 cualquiera que sea la fecha de su registro, y abarcará el periodo comprendido entre esa fecha y el 31 de Diciembre de 1986, salvo en aquellas materias en cuyo articulado se especifique otra cosa.

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

Artículo 4. PLANTILLA Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

a) Criterio sobre plantilla

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

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

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

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

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

En virtud del principio citado en primer lugar, la Dirección estima que el personal necesario para los relevos por vacaciones, es del 60 por

100 de los puestos de trabajo de los buques; a este efecto, procederá con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, a seleccionar e ingresar como fijos a los tripulantes necesarios para completar la plantilla, dando prioridad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desarrollo del puesto de que se trate, a los que actualmente tienen la condición de interinos, estudiándose con especial detenimiento, los casos de aquellos que más tiempo lleven al servicio de la Empresa en dicha calidad de interinos.

Dada la estructura de la plantilla de oficialidad existente en la fecha de la firma del presente Convenio, la Dirección optará en cada caso, según las disponibilidades de personal cualificado, a efectuar los relevos de la manera que resulte más conveniente para la explotación de los buques de su flota, dejando a salvo la formación profesional y la dignidad de su personal y procurando la notación en los interinajes en categoría superior.

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

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

b) Clasificación del personal

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

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

La categoría de Mecánico, que se encuadra en el Departamento de Máquinas, dentro del grupo de Maestranza de 1ª, a las órdenes del Jefe de Máquinas, y Oficialidad de dicho Departamento se proveerá cuando la Empresa lo considere conveniente con personal de Flota (fijo) que tenga los conocimientos adecuados y en su defecto con otro personal de la Empresa o ajeno a la misma que reúna las condiciones necesarias.

El personal quedará clasificado de la siguiente forma:

a) Personal de Inspección

1. Inspectores de 1ª clase
2. Inspectores de 2ª clase
3. Inspectores especiales

b) Personal a Bordo

1. Capitán
2. Jefe de Máquinas
3. Primeros Oficiales
4. Segundos Oficiales
5. Terceros Oficiales

Títulos de Formación Náutico-Reserva

6. Mecánico y Electricista Naval Mayor
7. Mecánico y Electricista Naval de 1ª clase
8. Mecánico y Electricista Naval de 2ª clase

Maestranza

9. Primera
 - Contramaestre
 - Calderero
 - Electricista
 - Bombero
 - Mecánico
 - Mayordomo
10. Segunda
 - Cocinero

Cargos

Segundo Bombero

Subalternos

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

Alumnos

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

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

La categoría de Terceros Oficiales, de Cubierta, Máquina y Radiotelegrafista, será desempeñada por los Oficiales de nuevo Ingreso, fijos o interinos. Una vez superado el período de prueba reglamentaria, los que estén en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista N.U. y Radiotelegrafista N. de 1ª pasarán a percibir los emolumentos de los Segundos Oficiales.

La consolidación definitiva en la categoría se producirá:

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

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

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

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

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

Artículo 5. PERIODO DE PRUEBA

Toda admisión de personal fijo en la Flota de EMP tendrá un período de prueba máximo de acuerdo con la escala siguiente:

Oficiales y Alumnos	4 meses
Maestranza y subalternos	2 meses

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

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

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

Artículo 6. DE LAS VACANTES Y SU PROVISIÓN

Vacantes y Ascensos.

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

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

- a) Temporales
- b) Definitivas.

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

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

Provisión de vacantes: Principio general

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

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

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

Provisión de vacantes temporales por realización de trabajos de categoría superior.

Si la vacante se cubre mediante la designación de un tripulante que lleve consigo la realización de trabajos de categoría superior, el designado percibirá durante todo el período que permanezca en dicha situación, así como en la parte proporcional de sus vacaciones y pagas extraordinarias, las diferencias salariales y de todo tipo que correspondan al puesto a que temporalmente ha quedado adscrito. Si los trabajos de categoría superior se realizan en las condiciones definidas en el apartado c) del nº 2 del artículo 76 de la O.T.M.M. la vacante temporal se convertirá en definitiva, debiendo ser cubierta de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos, sin perjuicio de que el designado temporalmente perciba las diferencias salariales que puedan corresponderle hasta que el ascendido pase a desempeñar su puesto.

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

Si por cualquier motivo la Dirección de la Empresa considera que un tripulante más moderno debe ocupar esta categoría, al tripulante con más

antigüedad afectado, se le justificarán los motivos por el cual no ocupa dicha plaza.

Provisión de vacantes temporales por ingreso de interino o eventual:

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

Provisión de vacantes definitivas:

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

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

Provisión de vacantes definitivas por libre designación

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

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

Provisión de vacantes por turnos reglamentarios

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

Primeros Oficiales: Los ascensos a Primeros Oficiales de cubierta, máquinas y radiotelegrafía, se cubrirán por concurso de méritos entre el personal de categoría inmediata inferior en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Oficial Radiotelegrafista de 1ª clase.

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

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

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

Ascenso por Concurso de Méritos:

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

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

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

No obstante, la Jefatura de Personal se enterará con anterioridad de los tripulantes cuyos informes no sean satisfactorios.

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

- Oficiales: Capitán y Jefe de Máquinas respectivamente con el consentimiento de los 1ºs Oficiales cuando se informe de los 2ºs y 3ºs Oficiales.
- Maestranza: Capitanes y Jefes de Máquinas con el consentimiento de los 1ºs Oficiales.

- Subaltermos: 18^º Oficiales con el asesoramiento de Maestranzas correspondiente junto con VºBº de Capitanes y Jefes de Máquinas.

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

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

Consolidación de ascensos por existencia de vacantes definitivas.

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

Artículo 7. VACACIONES

La Empresa concederá anualmente unas vacaciones retribuidas a todo el personal fijo de mar, cualquiera que fuese su categoría y antigüedad en las condiciones siguientes:

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

En esta última relación (0,60) está incluido el aumento en 17 días del período de vacaciones, que viene a compensar el trabajo de 4 horas los sábados por la mañana.

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

Se considerará a todos los efectos a vacaciones asimiladas a las de embarco, las siguientes:

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

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

- Asistencia a cursos de formación ordenada por la Empresa, fuera de la localidad de su domicilio, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro días de duración del curso.
- Comisión de servicio a la Empresa fuera de la localidad de su domicilio por los días que excedan de tres, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro de duración de la comisión.
- Durante la construcción de buques fuera de la localidad de su domicilio disfrutará de un día de vacaciones por cada cuatro de servicio, y, además percibirá en metálico un día de retribución, de acuerdo con su categoría y circunstancias personales, por cada diez días de servicio. Si el tripulante no estuviere de acuerdo con estas condiciones podrá renunciar al ofrecimiento de prestar este servicio.
- Cuando la Comisión de Servicio ó la construcción sean en la misma localidad del tripulante, disfrutará las vacaciones de Ordenanza.

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

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

c) En caso de que al finalizar las vacaciones el tripulante la Empresa pudiere proceder a su embarco, el tiempo transcurrido hasta la fecha ordenada para su incorporación a bordo se computará como vacaciones anticipadas sin que éstas puedan exceder de cinco días.

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

1. Sólo podrá ampliarse hasta 10 días el período de vacaciones anticipadas en el período de un año.
2. La recuperación de estos días se realizará, proporcionalmente en tres períodos de embarcos. El fraccionamiento en estos tres períodos se refiere, exclusivamente, a los casos en los que se hayan agotado los 10 días.
3. Esta facultad no podrá ser utilizada por la Empresa cuando la aplicación de vacaciones obedezca a los motivos de no querer embarcar a un tripulante disponible.
4. La Empresa comunicará con 3 días de anticipación antes de finalizar las vacaciones los días previstos de vacaciones anticipadas, pudiendo éstos ser modificados por causas imprevistas.

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

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

e) El tripulante disfrutará de vacaciones después de ciento catorce días de embarcado de servicio a la Empresa, no pudiendo prorrogar el período de embarco más de ciento treinta días, salvo causas excepcionales o de fuerza mayor. El tripulante tendrá la facultad de solicitar de la Empresa, procurando ésta comprobarlo si las necesidades del servicio no lo impiden, el disfrute de vacaciones antes de transcurrir ciento catorce días y después de dos meses. A su vez, la Empresa podrá por necesidades de servicio, desembarcar al tripulante después de los dos meses de situación de embarcado o asimilado. Aplicada esta excepción, el período de disfrute de vacaciones será como mínimo de 30 días.

f) A partir de los 130 días de embarco, el tripulante devengará 1,1 días de vacaciones por día de embarco, en lugar de los 0,60 establecidos.

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

Artículo 8. LICENCIAS

Con independencia del período de vacaciones, el personal de la Flota podrá solicitar licencia retribuida en las condiciones señaladas en el artículo 80 de la O.T.M.M., por los siguientes plazos:

- a) Por contraer matrimonio, 20 días

b) De 5 a 10 días, atendiendo a las circunstancias personales que concurren, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el tripulante solicitase con tres meses de antelación el desembarco por natalidad, y por circunstancias especiales la Empresa no pudiera desembarcarlo en la fecha solicitada, se tomarán las medidas necesarias para hacerlo lo antes posible, teniendo derecho el tripulante, en este caso, a recibir 10 días de licencia o vacaciones.

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

d) Para exámenes para obtención de los Títulos Profesionales de Capitán, Maquinista Naval Jefe y Radiotelegrafista Naval de 15 por el tiempo que dure el curso en un centro oficial o reconocido.

e) Por fallecimiento del cónyuge, 30 días.

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

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

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

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

Artículo 8 bis. EXCEDENCIAS

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

Artículo 9. TRABAJO EN TIERRA SUJETOS A OTRA ORDENANZA DISTINTA A LA DE LA MARINA MERCANTE

Cuando en la Empresa exista un puesto vacante para el que se prevea su cobertura con personal ajeno a la misma, tendrá la obligación de notificarlo al personal fijo de la flota, por escrito y con la suficiente antelación, por si algún tripulante pudiera estar interesado en optar al mismo, así como al Comité de Empresa y/o representante del personal.

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

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

Artículo 10. FORMA DE PAGO

Las percepciones se abonarán con meses vencidos en moneda de curso legal, transfiriéndosele el total de sus percepciones a la cuenta corriente en Banco o Caja de Ahorros que designe o por cheque cruzado.

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

Artículo 11. PERCEPCIONES

Las percepciones del personal al que afecta el presente Convenio comprenderán los siguientes conceptos retributivos, cuyas cantidades se considerarán brutas sujetas a los descuentos legales correspondientes.

1. Salario profesional

2. Complementos salariales

a) Personales:

- Aumento por años de servicio
- Conocimientos especiales

b) Por puesto de trabajo:

- Gratificación por trabajos sucios y penosos

c) Por calidad o cantidad de trabajo:

- Domingos y festivos
- Horas extraordinarias
- Gratificación a personal no sujeto a jornada

d) Vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias

3. Prestaciones no salariales

a) Indemnización o ayudas:

- Dietas
- Uniforme
- Deterioro de vestuario

b) Prestaciones a la Seguridad Social:

- Ayuda familiar

Artículo 12. COMPUTO DE TIEMPO A EFECTO DE PERCEPCIONES

Cuando las percepciones tengan que calcularse por días, las mensualidades se dividirán por los días del mes que se trate.

Artículo 13. SALARIO PROFESIONAL

Se denomina Salario Profesional al integrado por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus de Peligrosidad
- Plus de Navegación
- Gratificación de Mando y Jefatura (sólo para Capitanes y Jefes)

La suma de estos conceptos retribuidos constituirá el Salario Profesional del tripulante, que figura en el Anexo número 1.

Artículo 14. AUMENTO POR AÑOS DE SERVICIO

A fin de fomentar la vinculación del personal de EMP con la misma, se establecen unos aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en trienios, cuya cuantía figura en el Anexo 2.

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

Los aumentos por años de servicio se percibirán desde el día 15 de mes que se devenguen.

Artículo 15. FORMACION PROFESIONAL Y CONOCIMIENTOS ESPECIALES

a) CURSOS DE ADIESTRAMIENTO

Índice

1. SEGURIDAD

- | | |
|---|---------------|
| 1.1. Seguridad y Contraseñeros para personal | } Cada 3 años |
| 1.2. Seguridad y Contraseñeros para oficiales | |

- 1.3. Seguridad interior
 - 1.4. Empleo y mantenimiento del gas inerte
 - 1.5. Medicina y primeros auxilios
2. NAVEGACIÓN
- 2.1. Curso sobre maniobrabilidad
 - 2.2. Uso de aparatos de navegación convencionales
 - 2.3. Manejo de sistema de navegación avanzada
 - 2.4. Contramae
 - 2.5. Observador radar
 - 2.6. Electrónica aplicada a aparatos de Radiocomunicación y navegación
3. LA CARGA Y SU MANEJO
- 3.1. Ideas sobre resistencia de materiales y su aplicación a la resistencia estructural del buque
 - 3.2. El bombeo del crudo y sus productos
 - 3.3. Cow
4. MANTENIMIENTO Y MAQUINAS MARINAS
- 4.1. Mantenimiento programado y gestión de stocks
 - 4.2. Motores propulsores
 - 4.3. Automoción naval
 - 4.4. Pinturas marinas
 - 4.5. Combustibles y aceites lubricantes
 - 4.6. Soldadura
 - 4.7. Mecánica
 - 4.8. Enfo
 - 4.9. Electricidad y electrónica.
5. DERECHO MARITIMO Y POLIZAS DE FLETAMENTO
- 5.1. Derecho marítimo
 - 5.2. El seguro marítimo
 - 5.3. Póliza de fletamento
6. COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACION
- 6.1. Técnicas de mando y motivación
 - 6.2. Trabajo en equipo
7. HOSTELERIA
- 7.1. Curso sobre cocina
 - 7.2. Curso para camareros
 - 7.3. Nociones de Administración para Mayordomos y Cocineros
8. VARIOS Y GENERAL
- 8.1. Inglés, según normas operativas de la Empresa

9. CURSO DE FORMACION

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

- 1) En el Anexo 10 se indica esquemáticamente en un cuadro los temas de los cursillos a impartir, así como las categorías a los que van destinados.
- 2) Cada curso será objeto de una breve explicación del temario, duración y demás detalles del mismo.
- 3) Estos cursos serán solamente destinados a personal desembarcado en situación de vacaciones, expectativas de embarque, etc.
- 4) Se impartirán los cursos con suficiente frecuencia para que todo el personal tenga acceso a los mismos.

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

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

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

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

El devengo de vacaciones durante los cursillos será como sigue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. TRABAJOS SUCIOS, TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Tendrán la consideración de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos, aquellos que deben ser realizados y que por su condición, índole o naturaleza impliquen suciedad, toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, y que el personal tenga que efectuar en el interior de/o:

- 1) Caja de cadenas, tanques de lastre, sentinas y cofferdams.
- 2) Tanques de consumo y de carga para la limpieza.
- 3) Calders, conductos de humo, caldera y calderetas.
- 4) Espacios cerrados para pintado a pistola.
- 5) Recipientes para aire comprimido o condensados.
- 6) Trabajos a realizar en locales o maquinaria, con máscara de protección.
- 7) Interior de evaporadores.
- 8) Soldaduras en materiales galvanizados.
- 9) Manejo de productos tóxicos; se considera trabajos tóxicos solamente cuando se realicen limpiezas químicas.
- 10) Trabajos en las calderas de funcionamiento y líneas de vapor con presión, se considera peligroso todo lo que sea ampaquetaduras.

estancar fugas en cajas de humos, recalcar pánidas, y en general, suprimir pérdidas de vapor o humos con presión.

- 11) Trabajos de reparación, limpieza y esbala de elementos en cámaras frigoríficas por debajo de - 5°C. Cuando la permanencia sea superior a dos horas.
- 12) Conexión de mangueras. Tendrán, asimismo, la consideración de trabajos peligrosos todos aquellos que se hagan en palos, superestructuras, calderas por su parte exterior, chimeneas, etc., siempre que la altura desde los pies hasta la base estructural inferior más próxima sea superior a 2 metros, así como los trabajos en cuadros eléctricos de alta tensión, cuando estén en funcionamiento.

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

Artículo 17. JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

1. La jornada de la Flota de EDP será de 48 horas semanales en base al R. D. 2001/83. Dicho módulo semanal tiene una equivalencia anual de 1433 horas de trabajo efectivo, a tenor del siguiente cálculo:

365 días naturales - (120 + 17) días de vacaciones = 228 días de permanencia a bordo.

228 días de permanencia a bordo = 32,57 semanas
7 días por semana

Horas efectivas/año = 32,57 semanas x (40 + 4) horas semanales = 1.433 horas

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

a) Todo el personal se obliga a trabajar las 4 horas del sábado por la mañana, continuando, pues, con el actual régimen de trabajo, quedando absorbidas estas 4 horas semanales en la relación de 0,8 días de vacaciones por día de embarque.

b) Independientemente de lo anterior el personal que no monta guardia vendrá obligado durante la tarde del sábado y el domingo, a trabajar las horas necesarias para atender las situaciones previstas de obligada realización en el artículo 18 del Convenio Colectivo (hasta un máximo de 4 horas el sábado por la tarde y 8 horas los domingos de 5 a.m. a 1 p.m.) percibiendo a cambio un Plus de Domingo y Festivo de la cuantía que se indica en el Anexo 5.

Los tripulantes que no montan guardia son los siguientes:

Contramaestre
Carpintero
Mozo
Caldenero
Electricista
Bombero
Segundo Bombero
Limpiador

Los tripulantes de este apartado que trabajen domingo y festivo, percibirán un plus por cada hora de trabajo, especificado en el Anexo 5 y, que no podrán percibir por más de 8 horas de trabajo.

c) El personal que monta guardia trabajará 12 horas adicionales a la semana (las 4 de la tarde del sábado y las 8 del domingo) percibiendo a cambio un Plus de Domingo y Festivo de la cuantía que en el anexo 5 se indica para este grupo de personas.

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

Capitán
Jefe de Máquinas
Oficiales de Cubierta y Máquinas
Radiotelegrafista
Marineros
Engrasadores
Mayordomo
Cocinero
Ayudante de Cocina
Cámareros
Ayudante de Cámara
Marmolero

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

3. Si por disposición legal se modificara la actual jornada de trabajo, la Comisión Paritaria adecuará la jornada al nuevo régimen que se establezca en el periodo más breve posible, que no exceda de 60 días naturales.

Artículo 18. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se entiende por horas extraordinarias las realizadas por los tripulantes fuera de la jornada de trabajo diario.

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

Obligaciones de realización:

San horas extraordinarias de prestación obligatoria por parte de los tripulantes las realizadas en:

- 1) Maniobras de atraque o desatraque
- 2) Escalas técnicas con lancha o helicóptero
- 3) Maniobra o fondeo y salida fondeadero
- 4) Averías de cualquier clase con púas y moderadas
- 5) Carga o descarga
- 6) Lastre o deslastre en terminales de carga y en la mar
- 7) Permanencia a bordo, y en aquellas circunstancias que pudiera ocasionar demoras o ponga en peligro la carga o la seguridad del buque
- 8) Aprovisionamiento, siempre y cuando por tener el buque zarpa inmediatamente no pueda realizarse por el personal que le afecta habitualmente
- 9) Limpieza y/o eliminación de derrames

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

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

Importe: Con base a lo establecido en el artículo 35 y Disposición Final Cuarta de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo y lo previsto en el artículo y del Decreto de 17 de Agosto de 1973, que permite a las partes median te pacto la fijación del módulo de cálculo, y que se mantiene vigente según la Disposición Final Tercera de la Ley 8/1980 se establece durante la vigencia del presente Convenio, los valores de horas extraordinarias que figuran en el Anexo 5 sin perjuicio de los que puedan tener en el futuro a tenor de las Normas que en día puedan desarrollar el artículo 35 y la Disposición Final Cuarta del Estatuto de los Trabajadores, para su aplicación en el sector de la Marina Mercante.

Asimismo, las horas extraordinarias de carácter obligatorio que se realicen, en los periodos que se indican a continuación, se abonarán los valores que figuran en el Anexo 5.

a) Personal de guardia de 00,00 a 04,00 y de 12,00 a 16,00 percibirá estas horas durante el periodo de 04,00 a 12,00

b) Personal de guardia de 04,00 a 08,00 y de 16,00 a 20,00; percibirá estas horas durante el periodo de 20,00 a 04,00.

c) Personal de guardia de 08,00 a 12,00 y de 20,00 a 24,00; percibirá estas horas durante el periodo de 00,00 a 08,00

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

Comisión de horas extraordinarias

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

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

Artículo 19. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, que deberán hacerse efectivas con los haberes del mes de Junio y Noviembre de cada año, en la cuantía correspondiente al salario profesional más los emolumentos por años de servicio, incluso a los tripulantes que hubiesen permanecido en situación de baja por enfermedad o accidente.

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

Artículo 20. DIETAS Y GASTOS DE VIAJE

En aplicación del principio de unidad de Empresa y Flota, las dietas se otorgarán en las situaciones y con los importes previstos en la Norma de Presidencia sobre Gastos de Viaje.

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

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

La Empresa deberá enviar el billete de vuelta del tripulante al desembarcar, hasta la localidad de su domicilio. Asimismo, se pondrá a disposición del tripulante que lo solicite, el billete de avión para proceder al puerto de embarco, el cual se depositará en el aeropuerto.

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

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

Los tripulantes cuando desembarquen efectuarán su liquidación de gastos y la enviarán a la Oficina de Personal, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la llegada a su domicilio. Comprobada la liquidación, se procederá a transferir el saldo a favor del tripulante, si lo hubiera, con la mayor rapidez. Si transcurrido el plazo indicado no se hubiera recibido la liquidación, o si los anticipos que tenga el tripulante a cuenta de este viaje, se serán descontados de la nómina.

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

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

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

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

Artículo 21. UNIFORME

Es obligatorio el uso de uniforme en las condiciones establecidas por EMP. La gratificación por esta concesión se percibirá en dozevas partes y su cuantía será la que figura en el Anexo 3.

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

Artículo 22. VESTUARIO

Con objeto de que exista una debida uniformidad en el vestuario entre el personal titulado, maestranza y subalternos, la Empresa dotará anualmente a los tripulantes encuadrados en las mencionadas categorías de equipo de trabajo, dentro del primer trimestre del año.

Independientemente, al personal de maestranza y subalternos percibirán una indemnización diaria, mientras permanezcan embarcados, cuya cuantía figura en el Anexo 4.

Al personal de fondo se le abonarán 2,000,- ptas/año al objeto de sufragar los gastos de un par de zapatos negros que deberán usar a bordo.

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

Se dispondrá en los buques de un stock de ropa y guantes de maniobra.

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

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

UNIFORME OFICIALIDAD

Nº	PRENDA	PERIODICIDAD
1	Anorak para frío	3 años
2	Camisas m.l.	2 "
2	Camisas m.c.	2 "
2	Pantalones l.	2 "
2	Pantalones c.	2 "
2/4	Buzos cub./Med.	1 "
1	Chubasquero/Pantalón	2 "
1/2	Zapatos seguridad C/M	1 "
1	Jersey cuello alto cremall.	2 "
1	Cazadora	3 "

UNIFORME MAESTRANZA/SUBALTERNOS

Nº	PRENDA	PERIODICIDAD
1	Anorak para frío	2/3 años C/M
2	Camisas m.l.	1 año
2	Camisas m.c.	1 "
2	Pantalones l.	1 "
2	Pantalones c.	1 "
1	Pant./Cazadora crem. (solo M.)	1 "
2/4	Buzos Cub./Méd.	1 "
1	Jersey	2 "
1/2	Zapatos seguridad C/M.	1 "
1	Gorra	1 "
1	Chubasquero/pantalón	2 "

UNIFORME MARINON

NR	PRENDA	PERIODICIDAD
1	Pantalón blanco	1 año
2	Pantalones verdes cortos	1 "
2	Camisas verdes m.c.	1 "
1	Camisas blancas m.c.	1 "
1	Gorro	1 "
3	Delantales verdes	1 "
1	Anorak	cada 3 años
1	Buzo	1 año

UNIFORME COCINERO/AYTE. COCINA

NR	PRENDA	PERIODICIDAD
2	Pantalones blancos	cada año
1	Pantalón verde	" "
2	Camisas blancas m.c.	" "
2	Camisetas algodón m.c.	" "
2	Gorros cocinero	" "
3	Delantales blancos	" "
1	Anorak	cada 4 años

UNIFORME CAMAREROS

NR	PRENDA	PERIODICIDAD
2	Pantalones negros	1 año
2	Camisas blancas m.c.	1 "
1	Buzo	1 "
2	Camisas verdes	1 "
1	Pantalón verde	1 "
1	Anorak	cada 4 años

Artículo 23. MANUTENCIÓN

Para un mejor cumplimiento de lo establecido en el Artículo 21e de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, en relación con la alimentación a bordo, se conviene en dejar perfectamente delimitadas las responsabilidades de cuantos intervienen en el tema.

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

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

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

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

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

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

La Empresa financiará la adquisición de bebidas, fijando los precios que serán los de costo. El responsable del control y administración de las bebidas a bordo será el Mayorado, en los buques donde lo haya, o el Coc-

inero-Despensero y tendrá la obligación de tener éstas en lugar fresco para la adquisición unitario o por cajas por los tripulantes a su elección. Por su función, percibirá la compensación de 9.896 Ptas., o parte proporcional, la cual podrá ser retirada en caso de incumplimiento de esta obligación.

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

Los armarios frigoríficos de los offices de la tripulación estarán debidamente surtidos, para que el personal pueda consumir los artículos depositados en los mismos, fuera de las horas de comida, siempre y cuando existiera constancia del buen uso de los alimentos en el almuerzo y la cena. De no constatarse este buen uso se establecerá conjuntamente con el Comité de Empresa un sistema que permita el aprovechamiento idóneo de los alimentos.

El horario de comidas será de 11,00 a 13,00 horas y de 18,00 a 20,00 horas en puerto y en la mar. Asimismo, en las reparaciones, estos horarios se ajustarán a las necesidades de la organización del trabajo en los astilleros, una vez oída la representación de los trabajadores.

No obstante lo anterior, se atenderá cualquier sistema organizativo, en las estancias en puertos, siempre y cuando el servicio de fondo quede atendido y se encuentre consensuado por la tripulación.

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

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

Artículo 24. SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORA DE BASES

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

Se mantiene lo acordado en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 12 de Abril de 1980, respecto a la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, relativas a las contingencias de vejez, invalidez, viudedad, orfandad y accidentes, mediante el aumento de las bases de cotización hasta el límite que establece el Texto articulado primero de la Ley de Seguridad Social, participando la Empresa y trabajadores en la proporción legalmente establecida.

Artículo 25. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL

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

2.- A diferencia de lo que en el punto 3 se establece para la ILT derivada de Enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a Accidentes, la Empresa garantizará el devengo íntegro desde el primer día de los conceptos referenciados en aquel punto.

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

a. La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Salario profesional
- Antigüedad

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

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

No obstante lo anterior, si el índice correspondiente a enfermedad no fuese superior en 0,5 de punto al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de Enero de 1985. En ningún caso operará la devolución, sea cual fuese la variación respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 75.

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

Los mayores importes que en algún caso pudieran corresponder por las prestaciones del ISM quedarán compensados por el hecho de abonarse en su totalidad las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre. Este sistema se retrotraerá al día 12 de Enero de 1985 sin que, en ningún caso, esta retroactividad pueda ocasionar perjuicio económico a ningún tripulante.

Artículo 26. COBERTURA COMPLEMENTARIA DE ACCIDENTES

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

EMP se obliga exclusivamente al pago de la prima y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal y con el alicata de la propia Póliza de Seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

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

Categoría Profesional	Muerte	Invalidez Permanente
Oficiales	2.800.000	2.900.000
Resto	2.000.000	2.500.000

Serán beneficiarios de esta cobertura en caso de muerte, en el orden que se exprese:

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

Artículo 27. SEGURO DE VIDA

Con efectos al día 15 de Julio, la Dirección de la Empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá las siguientes contingencias:

- a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales
- b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no de trabajo.

Las garantías serán de un millón ciento veinticinco mil pesetas en el caso a) y de dos millones doscientas cincuenta mil pesetas en el caso b)

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

Los beneficios del Seguro se entienden desde la fecha indicada de 1 de Julio de 1985 hasta mancomunados tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja si ésta fuera debida a cualquier otro motivo.

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

Artículo 28. PREVISION SOCIAL

Se conviene un sistema suplementario de pensiones sobre las siguientes bases:

1) **Ámbito personal:** El sistema que aquí se establece será solamente de aplicación al personal fijo de la Flota.

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

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

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

3) **Edad de Jubilación:** La edad de jubilación se fija en los 58 años; si bien podrá causarse baja por ese motivo a partir de los 55 años, quedando en suspenso el percibo de las prestaciones suplementarias hasta el cumplimiento de los 58 años de edad.

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

Durante el periodo que media entre la jubilación anticipada y la edad de 58 años, quedarán garantizadas las prestaciones que puedan originarse como consecuencia del fallecimiento (viudedad y orfandad), igualmente en base a los valores existentes en el momento en que el titular hubiera causado baja en la Empresa.

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

Como se ha señalado al principio del apartado, la edad de jubilación queda fijada en los 58 años, por lo que ofrecida la jubilación al trabajador y esa edad y no exceptada, se perderán los beneficios del sistema, salvo acuerdo entre las partes.

En cualquier caso, la fecha límite de jubilación será los 64 años.

4) **Cuánta de las prestaciones suplementarias:** Las prestaciones suplementarias, que se percibirán en 14 pagas, se fijan en las siguientes cuantías brutas:

	Otras Contingencias				Total
	Jubilación	Invalidez	Viudedad	Orfandad	
Capitanes, Jefes de Mástil y Ases e Inspectores	41.359	20.679	20.679	10.340	41.359
Primeros Oficiales	34.443	17.223	17.223	8.616	34.443
Segundos y Terceros Oficiales	27.572	13.786	13.786	6.893	27.572
Titulados y Maestranza	20.679	10.340	0.340	5.169	20.679
Subalternos	13.786	6.893	6.893	3.447	13.786

No obstante lo anterior, el tripulante podrá sustituir las anteriores prestaciones suplementarias por una cantidad a tanto alzado a percibir con los mismos requisitos expresados para aquellas y cuyos valores se señalan a continuación:

	Otras Contingencias				Total
	Jubilación	Invalidez	Viudedad	Orfandad	
Capitanes, Jefes Mástil e Inspectores	7.050.000	3.525.000	3.525.000	1.762.500	7.050.000
Primeros Oficiales	5.875.000	2.937.500	2.937.500	1.468.750	5.875.000
Segundos y Terceros Oficiales	4.700.000	2.350.000	2.350.000	1.175.000	4.700.000
Titulados y Maestranza	3.525.000	1.762.500	1.762.500	881.250	3.525.000
Subalternos	2.350.000	1.175.000	1.175.000	587.500	2.350.000

Las cuantías referenciadas en este apartado mantendrán su valor durante la vigencia del presente Convenio.

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

a) Los trabajadores contribuirán en cada una de las 14 pagas con un 12% de las cantidades establecidas como suplemento mensual de jubilación.

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

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

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

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

6) Período de carencia: El personal que ingrese en la Flota a partir de 1 de Enero de 1.980, necesitará un período de 3 años para adquirir el derecho a la prestación suplementaria de jubilación. Para las personas ingresadas a partir de 1 de Enero de 1.985, el período de carencia será de 10 años.

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

7) Recuperación de cuotas: Caso de baja en la Empresa se romperá la relación con el Sistema de Previsión Social, teniendo derecho el interesado a recuperar el 80% de las cantidades que haya aportado al Fondo.

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

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

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

La renuncia al sistema se entenderá hecha a perpetuidad.

9) Órgano de control: Las funciones del Órgano de Control, creado en el Convenio de 1.984, serán asumidas por el Comité de Empresa.

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

11) La Dirección de la Empresa efectúa como prestación extraordinaria en este Convenio la cantidad de 17,1 MM. de pesetas, déficit del sistema a 31 de Diciembre de 1.984.

Artículo 29. PRESTAMOS DE VIVIENDA

El personal afecto a la Ordenanza de Marina Mercante gozará de los mismos beneficios que el personal de la Ordenanza de Refino en materia de préstamos para la adquisición de vivienda.

Artículo 30. SUBVENCIÓN ECONOMATO

El personal fijo cuando en la localidad de su domicilio no tenga posibilidad de darse de alta en un Economato Laboral Colectivo, percibirá la siguiente subvención:

- Solteros 2.649 pesetas/mes
- Casados 2.980 pesetas/mes
- Por hijo 168 pesetas/mes

Artículo 31. SERVICIO DE BOTES Y LOCOMOCIÓN

La Empresa, siempre que sea posible, contratará un servicio de lanchas adecuado, con el fin de que en el momento en que el buque fondee

por cualquier motivo, las tripulaciones fuera de servicio puedan desplazarse a tierra, siempre el tiempo lo permita. La realización del servicio en condiciones de seguridad es responsabilidad de la Empresa propietaria de las lanchas, a cuyo efecto EMP podrá exigir de aquélla la documentación que legalmente le habilite para el servicio contratado.

No podrá negarse el servicio de lanchas a la tripulación cuando exista servicio para personas ajenas, como aparatos de limpieza o máquina, inspecciones, consignatarios, etcétera, si bien la necesidad del servicio al buque otorgarán prioridad.

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

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

Artículo 32. AYUDAS A DISMINUIDOS FÍSICOS Y MENTALES

Serán beneficiarios de este tipo de ayudas los hijos de trabajadores, tanto en activo como jubilados, que tengan reconocida la situación de subnormalidad, ya sea por el I.N.P. o por su asistencia a Centros de Educación Especial reconocidos.

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

1) Subnormales reconocidos por el I.N.P. La Empresa completará hasta 10,322 Pes/mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

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

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

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

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

Se sobreentiende que la Ayuda Escolar Normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

Artículo 32. Bis. AYUDA ESCOLAR Y BECAS

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas, durante la vigencia del presente Convenio, según la normativa actual y con los valores para el curso escolar 1.985/86, que a continuación se indican:

A) AYUDA ESCOLAR

Tipo de estudios:	(1)		(2)		(3)	
	Centro Oficial	Centro Privado	Centro Oficial	Centro Privado	Centro Oficial	Centro Privado
EGB (1er. ciclo)	8,353	13,364	5,131	10,023	3,460	6,802
EGB (2º. ciclo) Bachillerato y BUP	8,353	16,586	5,131	13,364	3,460	10,023
E.T.G.M.	13,364	-	10,023	-	6,802	-
Enseñanza Superior	16,586	-	13,364	-	10,023	-

- (1) Personal con residencia en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Bilbao (capitales).
- (2) Personal con residencia en Alicante, La Coruña, Granada, San Sebastián, Tenerife, Palma de Mallorca, Córdoba, Málaga, Murcia, Las Palmas, Valladolid, Cápiiz y Zaragoza (capitales).
- (3) Personal con residencia en cualquier otra localidad del resto de España.

Se abonarán 41.406,- pes. en concepto de ayuda por desempleo para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

B) BECAS

El beneficio de Becas a Productores se concreta en las siguientes cuantías:

- Estudios Superiores	24.750
- Estudios Medios	17.187
- Bachillerato (Colegio Privado)	13.749
- Bachillerato (Colegio Oficial)	8.938
- Formación Profesional	8.938

Artículo 33. SERVICIO MILITAR

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

Artículo 34. PÉRDIDA DE EQUIPAJE

a) Pérdida de equipaje en viaje

En caso de pérdida de equipaje, durante el viaje para embarcar o desembarcar, el tripulante deberá efectuar la reclamación correspondiente ante la Cfa. Aérea que lo ha transportado, y en caso de no aparecer el mismo o parte de él, enviará la hoja de reclamación a la Oficina de Pasajeros, que se encargará de tramitar y recibir la indemnización correspondiente.

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

b) Pérdidas de equipaje a bordo

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

- 103,039 Pesetas por pérdida total
- De 0 a 103,039 Pesetas por pérdida parcial o deterioro, a juicio de la Dirección, una vez oído al interesado y visto el informe del Capitán.

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

Artículo 35. COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE A BORDO

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

1. La Dirección de Transportes seguirá manteniendo a bordo de cada uno de los buques de nuestra flota, una Organización de Seguridad efectiva para la PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, cuya base primordial es el buen funcionamiento del COMITÉ DE SEGURIDAD DEL BUQUE.

2. Los objetivos del COMITÉ DE SEGURIDAD son:

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

- f) Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad, conducirnos a la evitación del accidente
- g) Cooperar para una mejor convivencia a bordo

3. Miembros del COMITÉ:

El Comité de Seguridad estará formado por los siguientes miembros:

- a) Presidente: Capitán
- b) Vocales: Jefe de Máquinas
Primer Oficial de Cubierta
Primer Oficial de Máquinas
Contramaestre
Electricista
Carterero
Bombero
Un tripulante rotativo
El o los representantes del personal

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

c) Secretario: Desempeñará el cargo el Oficial Radiotelegrafista.

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

4. Funciones: Serán funciones del Comité de Seguridad

- a) El cumplimiento y vigilancia de las normas y Reglamentos de Seguridad, así como las Instrucciones y precauciones a observar para la prevención de accidentes
- b) El análisis de los accidentes ocurridos a bordo, efectuando para ello las investigaciones oportunas en cada caso, con objeto de terminar las causas y exponer las medidas necesarias para evitar su repetición y recomendaciones que puedan derivarse.
- c) La adopción de medidas y precauciones de seguridad conducentes a la prevención de accidentes.
- d) La presentación a la Dirección de Transportes de sugerencias, propuestas y recomendaciones para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo, que el Comité no puede tomar sobre sí mismo.
- e) La enseñanza y divulgación entre los restantes tripulantes de las "Normas e Instrucciones de Seguridad"
- f) La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos y aplicación de técnicas para la prevención o lucha contra accidentes e incendios, tales como extintores, equipos contra incendios, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cooperación con la Dirección :

- a) Remitiendo las actas de sus reuniones a la mayor brevedad posible.
- b) Dirigiendo sus esfuerzos, diligencias e iniciativas a la promoción de prácticas de seguridad a bordo del buque y comunicando a la Dirección las medidas o precauciones adoptadas, las cuales pueden ser de valor para otros buques de la flota en prevención de accidentes o fuegos.
- c) Eliminando en lo que sea posible las causas de accidentes a bordo y en los lugares donde se consideren necesarios cambios estructurales o alteraciones significativas, haciéndose las recomendaciones con todo detalle y prontitud.
- d) Impartiendo con toda responsabilidad órdenes y recomendaciones sobre temas de seguridad a bordo de su buque.
- e) Efectuando investigaciones a fondo de los accidentes que lleven involucrados daños para el personal, así como fuegos accidentales, y remitiendo informes detallados y completos de los hechos con las recomendaciones encaminadas a evitar su repetición.

Artículo 36. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

1) Ejercicio de derechos sindicales.

A fin de que los trabajadores de ENP puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

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

- a) Un local en las dependencias de la Empresa, en Cartagena, debidamente amueblado.
- b) Tablón de anuncios propio.
- c) Cada Sección Sindical así constituida designará un Delegado que deberá pertenecer al Centro de Trabajo y contar con una antigüedad en el mismo de, al menos, un año.
- d) Serán funciones propias del Delegado de las Secciones las siguientes:
 - Representar y defender los intereses del Sindicato o Asociación Profesional y de los afiliados del mismo en la Empresa sin perjuicio de los derechos atribuidos a los representantes del personal.
 - Servir de medio de comunicación entre la Central, Sindicato o Asociación a quien representan y la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

f) Si el nombramiento de Delegado recayera en un trabajador que tuviera la condición de miembro del Comité de Empresa no le serán de aplicación las cuarenta horas mensuales que para aquellos se establecieron en el apartado anterior.

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

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

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

j) La Empresa descontará por período de un año contado a partir del día 15 de Enero de 1981 las cuotas sindicales a petición de los trabajadores que así lo manifestaran por escrito, haciendo entrega mensual del total del importe de las cuotas a las personas debidamente acreditadas del sindicato, Central Sindical o Asociación Profesional correspondiente.

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

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

2) Ejercicio de los derechos de representación

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

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

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

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

- 2) Rincónes fuera de la jornada de trabajo con el resto de la Irregularidad para determinar sobre temas propios de su actividad.
- 3) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos del Incauto de sus representantes.
- 4) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte a ejercicio libre de su función.
- 5) Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando la exigencia de su representación imponga una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso y con conformidad del Capitán a través de su Jefe de Cuartel.

6) Los representantes del personal dispondrán de una reserva acumulable por períodos de embarque a favor de uno o varios representantes de hasta 40 horas laborales retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

- 1) Asistencia a Congresos, Asambleas, Jornadas, Coordinaciones en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que hayan sido convocados por su Sindicato o Asociación como miembros del Comité de Empresa o por su calidad de representantes del personal cuando se hallen en tierra. En la mar con permiso por un mes y con derecho con el inicio de un período de vacaciones.
- 2) Actos de gratificación que deban realizarse por razón de sus obligaciones específicas.
- 3) Para los mismos casos podrán, además, utilizar a su cargo con un total de 15 días al año.
 - 4) Para la utilización de las 40 horas serán oportuno previo al Capitán quien no podrá oponerse a su utilización, salvo por urgentes razones de trabajo.
 - 5) Los representantes del personal, por el ejercicio de sus deberes, gozarán de los derechos de la ley de vacaciones.
- e) Son funciones propias de los representantes del personal las siguientes:
 1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornadas, vacaciones y horas extraordinarias.
 2. Integrarse en las Comisiones en que se establezcan legal o pactadamente.
 3. Informar directamente por escrito y previamente, al Capitán en caso de necesidad a un trabajador por falta muy grave. El Incauto deberá entregarse al Capitán dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de iniciación del expediente.
 4. Utilizar todos los medios y servicios de impresión, comunicación y oficina a bordo para el desarrollo de sus funciones, previa autorización del Capitán, que procurará concederle si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque dando preferencia a los servicios oficiales.
 5. Cuando la actuación del representante del personal, realizada fuera de Cuartel de Trabajo, suponga gratificación en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se abra entre la Empresa o ante la Autoridad Laboral, previa elección de cualquiera de ellas, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo a totalidad de los devengos que le correspondiere percibir de haber prestado su actividad laboral.
 - d) El Comité de Flota, como órgano representativo y colegiado de los trabajadores, tendrá las siguientes funciones:
 1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y de los demás pactos que se acuerden entre la Empresa y sus tripulantes.
 2. Ser informado por la Dirección de la Empresa.
 - a) Semestralmente, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la

situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formando, en su caso, las secciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la actividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

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

7. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantias medidas acordadas por ambos partes procuran el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

8. Los miembros del Comité de Flota, y ésta en su conjunto, obtendrán un título profesional en todo momento en lo referente a los aparatos A y B del punto 1d) 2º del apartado de dejar de pertenecer al Comité de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección estime expresamente el carácter reservado; Esta obligación de sigilo se extenderá a las personas que asistan al Comité.

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

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

Igualmente si fuera necesario, podrá reunirse una vez al año una Comisión de 3 miembros designada por el Comité de Empresa proporcionalmente a su representación colegial.

10. La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado que reúna las condiciones de solidez, con el correspondiente mobiliario y telefonía, en el que pueda desarrollar actividades representativas, debiendo ser entre sí y comunicarse con sus representantes facultados el material de oficina necesario. El local estará ubicado en Madrid.

11. Sobre los incrementos de las primas de seguros en caso de declaración de zona de guerra, dentro de los 15 días siguientes a la comunicación.

e) Garantías

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

Poserán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3) En atención a las dificultades que las peculiaridades del trabajo en el mar ofrecen para que el Comité de Empresa se reúna una vez cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros, expresamente se pacta que las reuniones del órgano de representación de los tripulantes se reducen a una anual y al margen de las necesarias para el Convenio y en plazo no superior a 6 meses desde la firma del mismo. Para facilitar la comunicación con los miembros del Comité se establece, como contraprestación, que uno de ellos permanezca en tierra, en las siguientes condiciones:

a) Percibirá los emolumentos referidos sólo a salario profesional y antigüedad.

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

c) Quedará adscrito al Centro de Trabajo de Madrid, percibiendo el 75% de la dieta correspondiente a la de los integrantes del Comité, en los términos de funcionamiento recogidos en la Norma de Gastos de Viaje.

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

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

f) La designación del tripulante que haya de quedar en tierra se regulará por el Comité de Empresa no pudiendo, salvo acuerdo en contrario del mismo, sobrepasar el límite de 8 meses de permanencia en tierra de un Maestrante o Subalterno, correspondiendo los 4 meses restantes a un representante de la Oficialidad. El pacto en contrario se entiende que existe cuando la totalidad de los Oficiales del Comité vote en un mismo sentido.

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

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

Asimismo, referente a las Secciones Sindicales, se estará a su aplicación en los términos del AES y su desarrollo.

Artículo 37. INSPECTORES

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

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

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

Asimismo, disfrutarán de los beneficios sociales de este Convenio.

Artículo 38. ADIESTRAMIENTO

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

Salvo razones de urgencia, los Capitanes no programarán la realización de estos ejercicios después de las 18,00 horas, de lunes a viernes.

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

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

Artículo 39. DESCARGA EN LOS PUERTOS ESPAÑOLES

La Empresa programará con antelación suficiente los viajes de sus buques con destino a España, con preferencia sobre los buques de otras Compañías nacionales o extranjeras, dejando a salvo los intereses de la flotilla.

Artículo 40. OPERARIOS A BORDO

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

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

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

	Cocinero (ptas)	Ayudante de Cocina (ptas)	Ayudante de Camarero (ptas)	Marmición (ptas)
De 0 a 5 operarios	-	-	-	-
De 7 a 13 operarios	1.271	762	635	308
De 16 a 25 operarios	1.906	1.144	955	764
De 26 en adelante	2.541	1.397	1.207	1.017

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

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

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

Artículo 41. ESCALA EN PUERTO EN ZONA DE GUERRA

Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella respecto de la que la Entidad Aseguradora del buque exige sobrepago superior a 5 por 100, para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación dentro de la delimitación de dicha zona, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

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

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

- Si hubiere plaza vacante en otro buque se procederá al resbordo inmediato del tripulante. Si la duración de esta operación se alargara, los cinco primeros días tendrán la consideración de expectativa de embarque y el resto de vacaciones.
- Si no hubiese plaza vacante pasará a disfrutar las vacaciones que, en dicha fecha, tuviese devengadas.
- Si, finalizado el período de vacaciones devengado, la situación no hubiese variado, el tripulante pasará a disfrutar vacaciones adelantadas, hasta cubrir un período de 18 días.

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

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

SOBREPAGOS RIESGOS DE GUERRA

De 0 a 0,15 por 100	50 por 100
De 0,16 a 0,25 por 100	113 por 100
De 0,26 a 0,50 por 100	125 por 100
De 0,51 a 0,75 por 100	150 por 100
De 0,76 a 1,50 por 100	200 por 100
De 1,50 a 2,00 por 100	250 por 100
Más de 2,00 por 100	300 por 100

Esta compensación le corresponderá durante los días en que se hallen en zona de guerra, sin perjuicio de que, por parte de la Dirección y por el tiempo de la permanencia en dicha zona de guerra al seguro de accidentes garantice hasta 3 veces su valor normal cuando la sobrepaga de los riesgos de guerra se eleve por encima del 5 por 100 el accidente sea consecuencia de un hecho de guerra.

Si, sin previo conocimiento al partir del viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, tal como se define en el párrafo primero de este artículo, cada tripulante percibirá durante el tiempo que se encuentre en dicha zona, el porcentaje de aumento que corresponda en todos los conceptos retributivos que perciba, y si sufriera en la misma incapacidades permanentes o muerte por cualquier hecho de guerra, se triplicará el seguro de accidentes, siempre que las sobrepagas del seguro se eleve por encima del 5 por 100.

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

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

Artículo 42. REMOCION, EXTRACCION Y LIMPIEZA DE SEDIMENTOS DE CRUDO Y/O PRODUCTOS PETROLIFEROS EN TANQUES, CALDERAS Y MOTORES

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

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

Artículo 43. SUBSIDIO A VIUDAS PENSIONISTAS

Las viudas de jubilados de tripulantes en el momento del fallecimiento de éstos, percibirán por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio, 74.417 pesetas netas.

Artículo 44. AYUDA SANITARIA

Con la finalidad de continuar en la línea señalada en el artículo 2 (Unidad de Empresa y Flota) se establece una compensación para Ayuda Sanitaria consistente en el abono de 658 pesetas brutas en doce pagos, cantidad igual para todas las categorías.

Artículo 45. ASISTENTE SOCIAL

Con objeto de atender aquellas necesidades que pudiesen surgir a los trabajadores o familiares del personal de Flota de EMP, se dispondrá de los servicios de un asistente social en las dependencias de Cartagena durante una jornada de aproximadamente unas 4 horas.

Artículo 46. REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el ISE, registrara a 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero 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 referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Dado que el presente Convenio tiene vigencia por dos años, el incremento correspondiente a 1.986 se establecerá sobre la base del 107% del IPC previsto para dicho año, ajustándose a los criterios de negociación establecidos en 1.985.

Dado que el incremento para 1.986 se establece en base a una previsión de inflación, de producirse desviaciones, se procederá a efectuar una revisión a final de 1.986 con los mismos criterios pactados para 1.985.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Absorción y Compensación

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL II

Comisión Paritaria y de garantía

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

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

La Comisión de Garantía se reunirá:

- a) A instancia de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancias del Comité de Empresa.

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

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

ANEXO Nº 1

SALARIO PROFESIONAL

	PTAS/MES	PTAS/AÑO (12 PAGOS)
Capitán	296,966	4.197,524
Jefe Máquinas	274,558	3.843,812
Primer Oficial	215,078	3.011,092
Segundo Oficial	180,305	2.524,270
Tercer Oficial	133,071	2.142,994
Titulados	120,445	1.686,230
Maestranza Primera	115,836	1.623,104
Maestranza Segunda	112,586	1.576,204
Mecamar	108,434	1.518,076
Engrasador y Ayte. Cocina	104,267	1.459,738
Marinero-Camarero	102,774	1.438,836
Limpiador-Ayte. Camarero	101,184	1.416,576
Mozo-Marmitón	99,184	1.388,576
Ajuenos	43,734	612,276

ANEXO Nº 2

ANTIQUEDAD

CATEGORIAS	VALOR TRIENIO
Capitán	3.319
Jefe Máquinas	
Primer Oficial	3.672
Segundo Oficial	
Tercer Oficial	
Titulado	2.206
Maestranza Primera	
Maestranza Segunda	
Mecamar	
Engrasador	
Ayudante Cocina	
Marinero	
Camarero	
Limpiador	
Ayudante Camarero	
Mozo	
Marmitón	

ANEXO Nº 3

UNIFORMIDAD

CATEGORIA	PTAS/MES
Capitán	1.279
Jefe Máquinas	1.279
Primer Oficial	1.279
Segundo Oficial	1.279
Tercer Oficial	1.279

ANEXO Nº 4

VESTUARIO

<u>CATEGORIA</u>	<u>PTAS/DIA/NAVEGACION</u>
Titulados	18,41
Maestranza Primera	18,41
Maestranza Segunda	18,41
Mecamar	18,41
Engrasador	18,41
Ayudante Cocina	18,41
Marinero	18,41
Camarero	18,41
Limpador	18,41
Ayudante Camarero	18,41
Mozo	18,41
Marmición	18,41

ANEXO Nº 5

HORAS EXTRAORDINARIAS (1)

<u>CATEGORIAS</u>	<u>HORA BASE</u>	<u>TRIENIO BASE</u>
Capitán	675,07	33,76
Jefe de Máquinas	639,73	30,46
Primer Oficial	532,63	26,61
Segundo Oficial	460,47	23,01
Tercer Oficial	418,98	20,88
Mecánico Naval Mayor		
Electricista Naval Mayor		
Mecánico Naval 1º		
Electricista Naval 1º		
Mecánico Naval 2º	367,32	18,38
Electricista Naval 2º		
Maestranza 1ª	358,14	17,90
Maestranza 2ª	350,31	17,53
Mecamar	341,39	17,06
Engrasador	329,90	16,50
Ayudante Cocina		
Marinero	325,07	16,26
Camarero		
Limpador	319,90	16,01
Ayudante Camarero		
Mozo	314,77	15,72
Marmición		
Alumno	113,19	

(1) MODO DE OPERAR PARA EL CALCULO DE:

Horas Extraordinarias = [hora base ÷ (valor Trienio base x nº Trienios)] x nº Horas.

Horas Extraordinarias Especiales = [hora base ÷ (valor Trienio base x nº Trienios)] x 20 x nº Horas

Horas Plus Domingos y Festivos = [hora base ÷ (valor Trienio base x nº Trienios)] x 0,2872 x nº Horas

DOMINGOS Y FESTIVOS (Personal que no monte guardia)

[hora base ÷ (valor trienio base x nº Trienios)] x 5,75434 x nº Domingos y Festivos.

DOMINGOS Y FESTIVOS (Personal que monta guardia)

[hora base ÷ (valor trienio base x nº Trienios)] x 8 x nº Domingos y Festivos

20870 RESOLUCION de 18 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.013 la gafa de protección, marca MEDOP, modelo Delta 2-D2-AB, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la referida gafa, 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 gafa de protección contra impactos marca MEDOP, modelo DELTA 2-D2-AB, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» MEDOP, con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase A, por su resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, tipo y clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.013, 18-7-85, MEDOP/DELTA 2-D2-AB/000.

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-16 de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 18 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17 Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.

20871 RESOLUCION de 18 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.011 la gafa de protección, marca «MEDOP», modelo 006-D2-AB, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la referida gafa, 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 gafa de protección contra impactos marca «MEDOP», modelo 006-D2-AB, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase A, por su resistencia frente a impactos y por su protección adicional como 080.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichas marca, modelo, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra A, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.011, 18-7-85, MEDOP/006-D2-AB/080.

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-16 de «gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 18 de julio de 1985.-El Director general, P. A. (artículo 17 Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena.