

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1228** RESOLUCION de 7 de octubre de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa CAMPSA (personal de flota).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CAMPSA (personal de flota), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de flota de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FLOTA DE CAMPSA

que suscriben, de una parte, la representación legal de la «Compañía Arrendataria del Monopolio de Petróleos, Sociedad Anónima», y de otra parte, el Comité de Empresa de flota de CAMPSA.

### TITULO PRIMERO

#### Condiciones preliminares y generales

#### CAPITULO PRIMERO

##### Objeto y ámbito de aplicación

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

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

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

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

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

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

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

III. La situación en el escalafón de flota del personal excluido del ámbito de este Convenio se regirá por lo dispuesto en el artículo 53 del mismo.

Art. 2.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio entrará en vigor y se aplicará con carácter retroactivo a partir de 1 de enero de 1987, salvo en aquellas materias en que expresamente se señale otra fecha de iniciación.

Art. 3.º *Vigencia, prórrogas y denuncia*.—La vigencia del presente Convenio se extiende, inicialmente, hasta el 31 de diciembre de 1987, pero quedará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

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

## CAPITULO II

### Condiciones generales de aplicación

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

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

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

Igualmente, el criterio de unidad empresarial se hace efectivo mediante las posibilidades de trasvasar o reconvertir, con carácter opcional el personal de flota a tierra y el de tierra a flota en los casos y con los requisitos que se establecen en el artículo 54.

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

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

Art. 7.º *Exclusión de otros convenios*.—El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía CAMPSA y los de su personal de flota.

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

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

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

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

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

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

Art. 10.º *Incompatibilidades*.—1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas,

de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

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

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

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

## TÍTULO II

### Régimen económico

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Salario y complementos salariales

###### SECCIÓN PRIMERA.—SALARIO PROFESIONAL

Art. 11. *Salario Profesional.*—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional, que figura en la segunda columna del anexo número 1 del presente Convenio, que integra, absorbe y sustituye a los anteriores conceptos de Salario Base, Plus de Navegación y Complemento de Convenio.

###### SECCIÓN SEGUNDA.—COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 12. *Complemento de antigüedad.*—El personal percibirá complementos de antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe para cada categoría profesional, conforme a la ostentada en el escalafón, será el consignado en la tercera columna del anexo número 1 del presente Convenio.

###### SECCIÓN TERCERA.—COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 13. *Complemento de Inflamables.*—Este complemento se percibirá en cuantía del 15 por 100 del Salario Profesional y complemento de antigüedad, por la totalidad del personal, incluso cuando disfrute de vacaciones y licencias con sueldo.

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

Art. 14. *Complemento de destino.*—Este complemento comprende y absorbe cualquier compensación, plus o percepción que pudiere corresponder a los domingos, días festivos y, en su caso, medias jornadas de sábados trabajados y descansados, acumulándose a vacaciones, así como los conceptos de indemnización por uniforme y ropa de trabajo, indemnizaciones por trabajos sucios o molestos, gratificación de radiotelefonía, quebranto de moneda y, en general, todas las retribuciones no especificadas en los restantes artículos de este capítulo.

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

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

- El 25 por 100 para el personal de inspección, el personal destinado en tierra y todo el personal en situación de vacaciones y licencias retribuidas.
- El 35 por 100 para el personal enrolado en buques menores de 1.500 TRB y en los servicios de «bunkering», mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.
- El 40 por 100 para el personal enrolado en buques de 1.500 TRB a 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.
- El 45 por 100 para el personal enrolado en buques mayores de 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

Art. 15. *Complemento por trabajos de categoría superior.*—El personal que, en caso de necesidad, sea destinado a trabajos de categoría superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 76, apartado 2, de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante,

percibirá la cantidad diferencial señalada en el anexo número 2, por cada día que desempeñe las tareas propias de la categoría superior.

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

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

La compensación correspondiente a los citados sábados, en caso de percibirse de acuerdo con lo establecido en el artículo 39, epígrafe II, apartado c), 2) del Convenio Colectivo, se cobrará conforme a los valores de la categoría profesional que en escalafón tenga el tripulante, tipificadas en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Art. 16. *Complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad.*—Este complemento comprende y absorbe las gratificaciones de mando y jefatura reguladas en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

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

Las condiciones generales de este complemento son las siguientes:

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

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

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

d) Sus cuantías serán fijadas por la Compañía, estableciéndose actualmente las que constan en el anexo número 3 del presente Convenio.

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

###### SECCIÓN CUARTA.—COMPLEMENTOS POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 17. *Complemento por horas extraordinarias.*—Las cantidades que corresponda percibir por las horas extraordinarias realizadas en días laborables, domingos o festivos, serán las que se indican en la cuarta columna del anexo número 1 del presente Convenio.

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

Art. 18. *Complementos por viajes a las zonas segunda, tercera y cuarta y buques en operaciones de «Testing».*—I. Las tripulaciones de los buques que realicen viajes a las zonas definidas como segunda, tercera y cuarta, en el presente Convenio, percibirán, desde el día de salida de puerto español al de llegada al primer puerto de esta nacionalidad, una compensación cuya cuantía diaria se fija en el anexo número 4 de este Convenio.

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

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

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

La zona cuarta abarca los restantes puertos del mundo.

II. Las tripulaciones enroladas en buques que colaboren directamente en operaciones de prueba de existencia de hidrocarburos y determinación de su capacidad productiva, percibirán:

complemento que figura en el anexo número 4, por cada día o fracción que hayan permanecido enrolados y se mantenga dicha actuación operativa.

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

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

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

Art. 19. *Complemento por trabajos especiales a bordo.*—El personal que participe directamente en algunas de las tareas que seguidamente se enumeran, encaminadas a evitar demoras en los servicios que la flota tiene encomendados, tendrá derecho a percibir la cantidad de 1.854 pesetas por cada bloque unitario de cuatro horas o fracción del mismo empleado en dicho menester.

Los trabajos objeto de este complemento serán los siguientes:

- a) Limpieza interior de los espacios de carga y consumo.
- b) Limpieza interior de «cofferdams».
- c) Limpieza interior de piques de proa y popa.
- d) Limpieza interior de doble fondo de la máquina.
- e) Limpieza interior de caldera.
- f) Limpieza de sentinas.
- g) Limpieza de carters de motores.
- h) Cambio de camisas y trabajos y/o limpiezas interiores de camisas y cilindros del motor principal.
- i) Limpieza de cajas de cadenas.
- j) Limpieza de colectores de barrido.
- k) Trabajos en cuadros eléctricos principales conectados.
- l) Trabajos en cámaras frigoríficas a temperatura inferior a menos 5 grados centígrados y que excedan de una hora de duración.
- m) Reconocimiento al finalizar las limpiezas y localización de averías, si se encontrasen sucios los departamento y locales correspondientes.
- n) Limpieza desde el exterior del interior de los espacios de carga y consumo en Buques que no dispongan o no utilicen máquinas butler.
- ñ) Estiba de cadenas, en cajas de cadenas, en aquellos buques que precisen esta operación.

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

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

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

#### SECCIÓN QUINTA.—COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias (Julio y Navidad).*—El personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias comprenderán la suma del Salario Profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón en el momento de su exigibilidad respectiva, y los complementos de antigüedad y de Inflamables si correspondiere.

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

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

Art. 21. *Gratificación por cierre de ejercicio.*—El personal de la flota percibirá, en concepto de gratificación por cierre de ejercicio, el importe de 2,25 mensualidades. Esta gratificación se calculará sobre la suma del Salario Profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón el día último de febrero y los Complementos de Antigüedad y de Inflamables si correspondiere, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate.

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

Art. 22. *Gratificación por participación en beneficios.*—El personal de la flota percibirá, en concepto de gratificación consolidada por participación en beneficios, el importe de una mensualidad. Esta gratificación se calculará de la misma forma establecida para las gratificaciones extraordinaria de Julio y Navidad y gratificación por Cierre de Ejercicio, si bien se abonará proporcionalmente al tiempo servido durante el ejercicio económico de que se trate, y según la categoría y antigüedad que se ostente en el escalafón el día 31 de mayo.

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

## CAPITULO II

### Indemnizaciones y suplidos

Art. 23. *Manutención.*—La Empresa se compromete a aportar la cantidad y/o material necesario para que la alimentación a bordo sea sana, variada, abundante y nutritiva, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación, adecuada a las zonas por donde el buque efectúe la navegación.

La manutención de los tripulantes destinados en unidades de la flota desactivadas, queda regulada en las mismas condiciones que para el resto de los tripulantes de la flota, exclusivamente durante los días en los que se encuentren embarcados, cuando tuviesen su domicilio en la misma localidad donde se encuentre el buque amarrado o cuando el enrolamiento fuese a petición propia.

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

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

La citada Comisión tendrá las siguientes misiones:

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

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

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

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

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

Art. 24. *Diets y gastos de locomoción.*—En las Comisiones de servicio y en los viajes con sueldo se percibirán las diets y complementos de viaje que a continuación se detalla:

#### I. Diets:

El importe de la dieta para todas las categorías profesionales es de 6.000 pesetas.

El Jefe de Inspección, Inspectores, Capitanes y Jefes de Máquinas, en razón a los puestos de Mando y Especial Responsabilidad que desempeñan, percibirán un suplemento de dieta de 650 pesetas, por cada dieta completa que cobren.

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

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

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

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

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

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

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

Ferrocarril, primera clase y suplemento cama.  
Avión, clase turista.

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

III. Cuando los gastos de desplazamiento sean a cargo de la Compañía, el personal de la Flota percibirá, con carácter unitario, por el concepto de complemento por gastos de viaje, la cantidad de 1.000 pesetas, cualquiera que sea el puerto de embarque o desembarque.

Art. 25. *Indemnización por pérdida de equipaje.*—En caso de pérdida total de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro tipo de siniestro del buque, la Empresa abonará, a efectos de indemnización, la cantidad de 250.000 pesetas por tripulante.

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

Art. 26. *Gratificación de alumnos.*—Los alumnos de Puente, Máquinas o Radiotelegrafía, que efectúen sus prácticas en buques de la Flota de CAMPSA, percibirán, mientras se encuentren enrolados en dichos buques o en la situación de licencia con sueldo, la gratificación mensual de 42.380 pesetas.

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

Gratificación reglamentaria.

Tanto por ciento de inflamable.

Complemento de navegación por participación en el sobordo.

Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Gratificación por cierre de ejercicio.

Gratificación por participación en Beneficios.

Indemnización por uniformes.

Trabajos realizados fuera de la jornada legal, necesarios para su formación profesional.

Complementos regulados por los artículos 113 y 114 de la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

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

Art. 27. *Medios de transporte.*—Los buques que hagan escala en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, que carezcan de transportes públicos regulares y frecuentes, facilitarán transportes apropiados a sus tripulantes siempre que las estadias lo permitan y los usos y costumbres del puerto lo admitan.

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

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

Art. 28. *Otras percepciones no salariales.*—Del mismo modo que las percepciones reguladas en los artículos 23, 24 y 25 del presente capítulo, tampoco tendrán la consideración legal de salario:

- a) La aportación a la Mutua que regula el artículo 31.
- b) La incapacidad laboral transitoria, que regula el artículo 32.
- c) El subsidio por fallecimiento, regulado por el artículo 33.
- d) La indemnización por economato, regulada en el artículo 35.
- e) Las ayudas por estudios, escolar y por familiares con minusvalías reguladas en el artículo 36, I.
- f) El fondo para las actividades sociales reguladas en el artículo 36, II.
- g) La concesión de préstamo para la adquisición de viviendas, que regula el artículo 37.
- h) El premio por servicio a la Compañía, que regula el artículo 60.
- i) La compensación por alteración en el cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos que se regula en el artículo 41.
- j) La que se establece en la disposición adicional segunda.
- k) Las indemnizaciones que se establecen en el artículo 34.

## CAPITULO III

### Pago de haberes y redondeo de percepciones

Art. 29. *Pago de haberes.*—La Compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de Banco, Caja de Ahorros o Entidad de Crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, sin perjuicio del derecho a percibir anticipos en la forma prevista en la disposición adicional tercera.

Art. 30. *Redondeo de las percepciones.*—Los conceptos de abono o descuentos que integran la nómina mensual, se redondearán por defecto o por exceso, a pesetas enteras.

## CAPITULO IV

### Previsión y Obras Sociales

#### SECCIÓN PRIMERA.—PREVISIÓN SOCIAL

Art. 31. *Aportación a la Mutua.*—La Compañía se obliga a aportar a la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de CAMPSA una cantidad anual equivalente al doble del total de las cuotas satisfechas en igual período por los Mutualistas.

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

Art. 32. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—I. El personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad o accidente laboral, que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, mientras dure ésta, percibirá el importe correspondiente al 100 por 100 de su Salario Profesional y Complementos de antigüedad, 15 por 100 de Inflamables en el caso de que le corresponda, de Destino y de Desempeño de Puesto de mando y Especial Responsabilidad.

Los alumnos que se encuentren en las situaciones anteriormente mencionadas, percibirán el importe de la gratificación prevista en el artículo 26.

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

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

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

Art. 33. *Subsidio por fallecimiento.*—I. La Compañía, al fallecimiento de un tripulante en situación de activo que haya superado el período de prueba, abonará a sus familiares en concepto de subsidio una cantidad equivalente a seis mensualidades cuando el trabajador tenga una antigüedad en la Empresa de hasta seis años; por cada año adicional de antigüedad superior a los seis años, se tendrá derecho a percibir una mensualidad con el tope máximo de una anualidad en todo caso.

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

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

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

Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la Compañía abonará el mencionado subsidio con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación); hijos, hermanos menores de edad

incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes. De no existir petición de ninguno de los familiares que se enuncian en este apartado, el importe total o residual del subsidio será entregado al fondo de la Mutua de Previsión y Asistencia Social del Personal de la Flota de CAMPSA.

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

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

II. El tripulante que, antes de alcanzar la edad de jubilación forzosa y teniendo cincuenta y cinco años cumplidos, se jubile voluntariamente tendrá opción a solicitar la percepción del subsidio de fallecimiento mediante una fórmula mixta, consistente en el abono del 50 por 100 de dicho subsidio en el momento de su jubilación, calculado en la forma señalada en el epígrafe 1, si bien con los valores o cuantías que tengan los conceptos retributivos, que le sirven de módulo, en el instante de su jubilación voluntaria, abono que tendrá carácter liberatorio del mencionado 50 por 100 del subsidio.

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

El 50 por 100 restante se percibirá por los beneficiarios en el momento del fallecimiento, con arreglo a lo prevenido en dicho epígrafe 1.

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

#### SECCIÓN SEGUNDA. OBRAS SOCIALES

Art. 34. *Seguro de accidente.*-La Compañía tomará las medidas necesarias para establecer, directamente o a través de la Entidad aseguradora que estime pertinente, un seguro para el personal sujeto a Convenio, que en caso de accidente cubrirá las contingencias de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para su profesión habitual, cuando ésta conlleve rescisión o terminación de su relación laboral con la Compañía, estándose en cuanto a la calificación, a la resolución definitiva del Organismo competente de la Seguridad Social, con las indemnizaciones que seguidamente se relacionan:

|                | Accidente laboral | Accidente no laboral |
|----------------|-------------------|----------------------|
| Muerte.....    | 4.000.000         | 3.000.000            |
| Invalidez..... | 8.000.000         | 6.000.000            |

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

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

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

Art. 35. *Indemnización por economato.*-La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el economato, abonando en metálico 7.590 pesetas por titular y 157 pesetas por cada beneficiario, lo que la exime de adherirse a un economato laboral.

Art. 36. *Ayudas sociales.*-I. El personal que reúna los requisitos previstos para cada caso percibirá las ayudas que a continuación se concretan:

a) *Ayuda por estudios.* Corresponde al personal de la Flota, cualquiera que sea su categoría laboral, que realice estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la Compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la correspondiente unidad orgánica, y consistirá en el abono de las cantidades

siguientes: 26.369 pesetas anuales para los estudios de grado superior y medio, y 21.975 pesetas anuales para los restantes tipos de estudios.

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

| Edad de los hijos                                       | Importe ayuda<br>Pesetas |
|---|--------------------------|
| De uno a cinco años (ambos inclusive).....              | 10.533                   |
| De seis a diez años (ambos inclusive).....              | 18.396                   |
| De once a catorce años (ambos inclusive).....           | 22.227                   |
| De quince a diecisiete años años (ambos inclusive)..... | 27.202                   |
| De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive).....     | 35.378                   |

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

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

c) *Ayuda por familiares con minusvalías.*-Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalías percibirán la cantidad alzada de 14.190 pesetas mensuales por cada uno de éstos en los doce meses naturales del año. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

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

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

II. *Actividades sociales.*-Los campamentos infantiles, regalos de Reyes, las actividades culturales y deportivas y el programa de vacaciones correspondientes al personal de Flota serán gestionados directamente por el Comité de Empresa Flota, a cuyos efectos, para el ejercicio de 1988, la Compañía establece una dotación de 15.000.000 de pesetas.

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

Art. 37. *Préstamos para la adquisición de viviendas.*-La concesión al personal de préstamos para la adquisición de viviendas se regirá por las normas contenidas en el Reglamento correspondiente.

### TITULO III

#### Cuestiones laborales y sociales

#### CAPITULO PRIMERO

#### Jornada, vacaciones y otras normas

##### SECCIÓN PRIMERA.-JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Art. 38. *Jornada.*-La jornada efectiva de trabajo del personal a que afecta el presente Convenio será de ocho horas diarias, salvo lo específicamente establecido para el personal que presta sus servicios en buque destinados a suministro de combustible en puerto (servicio de suministro o gabarras).

Art. 39. *Vacaciones y descansos.*-El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente los días de vacaciones y descansos compensatorios que se indican a continuación:

1. Treinta días de vacaciones reglamentarias: En el año de ingreso o cese del trabajador en la Empresa, estas vacaciones se devengarán en proporción al tiempo de servicio en dicho año.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Acumular la totalidad de los descansos semanales al período de vacaciones reglamentarias.
2. Acumular parte de los descansos al período de vacaciones, hasta alcanzar un mínimo de 120 días de vacaciones y descansos anuales, percibiendo el resto en metálico, a razón de ocho horas por día compensado con el valor equivalente al de las horas extraordinarias, establecido para cada categoría profesional en el anexo número 1 del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la proporcionalidad prevista en el apartado b) de este epígrafe.

d) Se consideran situaciones asimiladas al embarque las siguientes:

1. Transbordo.
2. Espera de buque.
3. Comisión de servicio.
4. Excepcionalmente y a los solos efectos de la cuantificación de los descansos acumulables, el período durante el cual el trabajador se encuentre en la situación de I. L. T., siempre que esta situación corresponda a hospitalización por accidente o por enfermedad, lo que se acreditará documentalmente.

e) Viajes por vacaciones y descansos.—El tiempo utilizado en viaje, tanto a la ida como a la vuelta, para el disfrute de las vacaciones y descansos anuales, es tiempo de viaje sin servicio, abonando la Compañía por este concepto una cantidad equivalente al importe de dos horas extraordinarias, según categoría profesional del trabajador y valores del anexo número 1.

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

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

Art. 40. *Calendario anual.*—Las vacaciones y descansos serán concedidos, de acuerdo con el calendario anual, que se confeccionará, de conformidad con la normativa legal vigente, por un grupo de trabajo mixto, a cuyo fin el Comité de Empresa de Flota designará dos de sus miembros.

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

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

a) Se pedirán a los tripulantes las fechas por orden de preferencia para el disfrute de sus vacaciones reglamentarias y descansos acumulados. En dicha solicitud el trabajador deberá señalar su opción a percibir en metálico la compensación de 17 días anuales o bien la acumulación al período de vacaciones de la totalidad de los descansos anuales que le correspondan, conforme al artículo anterior.

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

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

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

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

Art. 41. *Cumplimiento del calendario.*—El cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos es obligatorio.

El inicio de las vacaciones y descansos no podrán anticiparse más de 15 días respecto de los meses asignados en el calendario.

Por cada tres días que se anticipe o demore el comienzo del disfrute de las vacaciones y descansos respecto de los meses asignados en el calendario, el tripulante tendrá derecho a un día de descanso; transcurridos 21 días de demora, a partir del 22, la compensación será de un día de descanso por cada día de demora.

El trabajador podrá optar entre la compensación en días de descanso anteriormente señalada o la compensación en metálico de 463 pesetas diarias.

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

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

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

Art. 42. *Licencias.*—1. Con independencia del período convenido de vacaciones y descansos, se reconoce el derecho a disfrutar las licencias por los motivos que a continuación se enumeran: De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante.

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

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

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

4. Licencias por motivo de índole familiar:

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

El tiempo empleado en el disfrute de estas licencias no es computable para vacaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del presente Convenio.

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

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

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso en Centros oficiales.

Salarios: Licencia retribuida.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

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

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

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

El tiempo empleado en estas licencias no será computable como tiempo de embarque para el cálculo de las vacaciones, de acuerdo con el artículo 39 del presente Convenio.

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

Antigüedad: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Licencia retribuida.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

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

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

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

Art. 43. *Permiso por asuntos propios.*—Los tripulantes podrán solicitar permisos a fin de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta siete meses, que podrán concederse por la Empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio. Estos permisos no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

Art. 44. *Excedencias.*—Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas:

a) *Excedencia voluntaria:*

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

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

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

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

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

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

b) *Excedencia forzosa:*

El personal de la flota de CAMPSA pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando, con la conformidad del Consejo de Administración, pase a prestar sus servicios en Empresa en la que participe CAMPSA.

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

Art. 45. *Jubilación.*—De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria para el personal de la flota tendrá lugar al cumplirse los sesenta y tres años de edad; no obstante lo anterior, para quienes desempeñen cargos de mando y especial responsabilidad en tierra, la edad de jubilación no será forzosa hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Art. 46. *Reconocimientos médicos obligatorios.*—Se implanta la obligatoriedad de un reconocimiento médico a quienes han cumplido cincuenta y cinco años de edad, tendente a evitar riesgos en la seguridad de la navegación y del servicio. Este examen clínico se practicará por los facultativos designados por la Empresa, teniendo en cuenta el puesto desempeñado, en función del cual se valorará la posible disminución de facultades físico-psíquicas. Se adoptarán las decisiones oportunas para que no permanezcan a bordo quienes no estén debidamente capacitados.

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

Art. 47. *Ceses.*—Quien cese en el transcurso del año en el servicio de la Compañía, tendrá derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de las vacaciones y descansos no disfrutados que le correspondan.

#### Sección segunda. Otras normas laborales

Art. 48. *Trabajos ocasionales.*—De conformidad con el criterio inspirador del artículo 14 de la OTMM, en caso de necesidad perentoria, el personal subalterno deberá realizar trabajos propios de otra especialidad o categoría por el tiempo que resulte estrictamente imprescindible, y en cualquier caso, con el tope máximo de veintidós días.

Art. 49. *Personal de relevos.*—Los tripulantes encuadrados en esta categoría desempeñarán cualquiera de las funciones propias de los grupos de Maestranza y Subalterno, existentes en los tres Departamentos del buque, efectuando tantos cuantos relevos sean precisos con motivo de vacaciones, licencias reglamentarias, enfermedad, accidente y cualesquiera otras circunstancias similares.

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

Art. 50. *Interinajes.*—Los interinajes que se efectúen en categorías superiores se realizarán por el personal del escalafón de flota.

Art. 51. *Ingresos en la flota.*—La incorporación de personal de nuevo ingreso en la Empresa al escalafón de flota se efectuará en los niveles iniciales de las categorías de Oficiales, titulados, personal de Maestranza y Subalterno, conforme a la práctica habitual de CAMPSA-FLOTA.

Art. 52. *Escalafones.*—1. La Compañía publicará anualmente, dentro del primer trimestre, un escalafón, en el que quedará relacionado todo su personal de plantilla por orden de rigurosa antigüedad, dentro de las categorías existentes en cada grupo profesional.

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

Art. 53. *Situación escalafonal del personal excluido de Convenio.*—1. El personal cuya relación laboral se rija por contrato individual y desempeñe sus servicios en actividades de la Dirección de Flota, permanecerá encuadrado en el escalafón de personal de flota.

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

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

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

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

Art. 54. *Trasvase y reconversión.*—Gozarán de preferencia para ocupar la correspondiente vacante en la plantilla del personal de flota de CAMPSA, los trabajadores integrantes de la plantilla del personal de tierra de la Compañía, siempre que estén en posesión de la titulación académica que, en su caso, se exija, y acrediten su competencia profesional mediante la superación de las pruebas de aptitud que, en cada caso, se establezcan.

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

## CAPITULO II

### Formación

Art. 55. *Formación profesional.*—La formación profesional tiene como fin la promoción del personal de la flota y la cualificación o reciclaje para el puesto de trabajo. Además, la Empresa podrá abordar cualquier otra acción formativa que posibilite el desarrollo cultural y la mejor consideración social de sus trabajadores de mar y amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

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

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

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

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

## CAPITULO III

### Premios

Art. 56. *Sistema de premios.*—La Compañía establece un sistema de premios, para cuya concesión se procurará ponderar las circunstancias de cada caso, a fin de que todo acto que lo merezca sea objeto de especial distinción.

Art. 57. *Circunstancias premiables.*—Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

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

Art. 58. *Clases de premios.*—La Dirección de la Compañía, a la vista de la conducta o acto concreto del trabajador que deba ser recompensado, podrá otorgar los siguientes premios:

- Recompensa en metálico.
- Becas o viajes de estudios y perfeccionamiento.

Propuestas a los Organismos competentes para recompensas, tales como trabajador ejemplar, Medalla de Trabajo, etc.

Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Cualquier otro premio.

Art. 59. *Publicidad.*—A la concesión de estos premios se le podrá dar la publicidad y solemnidad que en cada caso proceda.

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

Art. 60. *Premio por servicio a la Compañía.*—La Compañía abonará al personal que cumpla veinticinco años de servicio en activo, por una sola vez, un premio en metálico equivalente a una mensualidad de salario profesional y complementos de antigüedad y de inflamables.

Art. 61. *Premio por asiduidad.*—La Compañía concederá un día adicional de descanso por cada semestre natural en que el tripulante mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutable dentro del semestre natural siguiente. Si la asistencia ininterrumpida al trabajo se mantiene durante los dos semestres del año natural, la Compañía concederá dos días de descanso más, a disfrutar dentro del primer semestre del año siguiente. A efectos de este artículo, sólo serán considerados los días de enrolamiento efectivo, comisión de servicio ordenada por la Empresa y vacaciones y descansos reglamentarios.

## CAPITULO IV

### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 62. *Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota.*—La Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota tiene como objetivos posibilitar la participación de los trabajadores en la elaboración de la política de seguridad e higiene en el trabajo, encaminada a disminuir, prevenir y/o reducir los riesgos físicos, mecánicos, químicos (y, en su caso, biológicos), y contribuir al conocimiento de los problemas de seguridad e higiene en el trabajo que pueden derivarse de las actividades laborales que realiza el personal de la plantilla de flota.

Art. 63. *Funciones.*—Dejando a salvo las facultades que las disposiciones legales vigentes otorgan al Comité de Empresa de flota en el ámbito de su competencia, son funciones de esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota las siguientes:

Primera.—Desarrollar el vigente plan de seguridad e higiene en el trabajo a bordo, que atiende a las siguientes finalidades:

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

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

Art. 64. *Composición.*—Esta Comisión Superior de Seguridad e Higiene de la Flota está formada por nueve miembros, cinco de ellos designados por la Dirección de la Compañía y los otros cuatro designados entre los tripulantes por el Comité de Empresa de Flota.

## CAPITULO V

### Comisión Paritaria y acciones representativa y sindical

#### SECCIÓN I. COMISIÓN PARITARIA

Art. 65. *Composición de la Comisión Paritaria.*—La Comisión Paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa, en Madrid, y estará compuesta por: Presidente; Secretario; cuatro Vocales, representantes de la Compañía, y cuatro Vocales, representantes del personal.

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

Art. 66. *Funciones de la Comisión Paritaria.*—Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

## SECCIÓN II. ACCIÓN REPRESENTATIVA

Art. 67. *Cargos de representación del personal.*—Los trabajadores de la flota que ostenten la condición legal de representantes del personal tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

Art. 68. *Organos de representación de personal.*—Son órganos de representación de los trabajadores de la flota los siguientes:

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

Art. 69. *Comité de Empresa de Flota.*—1) El Comité de Empresa de Flota está compuesto por 23 miembros.

2) Contará con una Secretaria, que será atendida por un Secretario, cuyo nombramiento es competencia del Comité de Empresa de Flota, desembarcado permanentemente en situación de destino en tierra, si bien percibiendo complemento de destino como embarcado y asimismo dietas, si no reside en Madrid.

3) La Compañía pondrá a disposición de la Secretaría del Comité de Empresa de Flota un local adecuado para el desempeño de sus funciones, dotado del mobiliario y de los medios materiales necesarios.

4) El Comité de Empresa de Flota celebrará sus reuniones con periodicidad bimestral, con una duración máxima, no imputable al crédito de horas mensuales disponibles, de cinco días, teniendo en cuenta determinadas peculiaridades del personal representado.

Art. 70. *Facultades y competencias del Comité de Empresa de Flota.*—Además de las que se le otorgan en el articulado del presente Convenio, se establecen las siguientes facultades y atribuciones del Comité de Empresa de Flota:

a) Asumirá las competencias, funciones y garantías que el Estatuto de los Trabajadores reconoce para los Comités de Empresa.

b) Tendrá la capacidad negociadora de los Convenios Colectivos, a cuyo fin designará un máximo de 12 personas, que integrarán la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora.

c) Conocerá las bases de los concursos-oposiciones, que le serán comunicadas por la Compañía con anterioridad suficiente a la publicación de la convocatoria.

d) Conocerá los modelos de contratos de trabajo previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador de sus derechos.

e) Será informado trimestralmente de las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

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

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

j) Se le comunicarán las sanciones impuestas al personal por faltas graves y muy graves y se le concederá la intervención

regulada por la Ley, y, en todo caso, se le otorgará un plazo preclusivo de audiencia en los expedientes disciplinarios incoados a cualquiera de sus miembros.

k) Participará, por medio de las oportunas Comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en los préstamos para viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías y en los órganos que puedan crearse de acuerdo con lo dispuesto en el apartado I del artículo 36.

l) Participará, mediante la correspondiente Comisión delegada, en gestiones o decisiones relativas a adquisición de prendas y vestuario, y transporte colectivo en puerto.

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

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

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

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

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

q) Durante el tiempo de negociación de los Convenios Colectivos, así como durante los periodos de sesiones previstas en el artículo 69, los miembros del Comité de Empresa y los asesores, autorizados por la Compañía, se encontrarán en situación asimilada a embarque, a efectos del disfrute de los descansos acumulables.

r) Gestionará directamente las actividades sociales contempladas en el artículo 36.II.

Art. 71. *Delegados de buque.*—1. El Delegado de Buque es el representante de la totalidad de los tripulantes del mismo, siendo elegido por y de entre el citado personal.

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

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

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

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

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

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

Art. 72. *Facultades y competencias de los Delegados de Buque.*—Se establecen las siguientes facultades y atribuciones para los Delegados de Buque:

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

b) Interrumpir su actividad laboral cuando las exigencias de su representación requieran su intervención directa e inaplazable para intentar solucionar problemas urgentes que afecten gravemente a los intereses de los tripulantes, previa autorización del Capitán, quien la concederá si no se oponen a ello serios motivos.

c) Informar por escrito a la Superioridad, previa instancia expresa del tripulante o tripulantes afectados, en caso de instrucción seguida por comisión de faltas muy graves.

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

e) Recibir comunicación de las sanciones impuestas a los tripulantes del mismo buque a causa de faltas graves o muy graves.

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

g) Permanecer afecto al buque por el que fue elegido por todo el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo, pudiendo ser transbordado por tiempo máximo de quince días, y por una sola vez al año, con exclusión del período de elección para Delegado de Buque, a fin de salvar necesidades del servicio, a cuyo término retornará al propio buque.

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

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

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

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

### SECCIÓN III. ACCIÓN SINDICAL

Art. 73. *Secciones y Delegados Sindicales en la flota.*-1. La Sección Sindical estará formada por todos los trabajadores de la flota afiliados a una Central Sindical o Sindicato legalmente constituido. Las Centrales Sindicales o Sindicato legalmente constituidos estarán representados, a todos los efectos, por el siguiente número de Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa:

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

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

II Los Delegados sindicales tendrán las siguientes atribuciones:

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

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa de Flota, Comisión de Seguridad e Higiene, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, Comisión de Formación y Comisión de Bienestar Social, con voz pero sin voto. La asistencia a las Comisiones que se relacionan de los Delegados Sindicales será de uno por cada Central Sindical, salvo a las reuniones del Comité de Empresa de Flota y Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, a las cuales pueden asistir la totalidad de los Delegados Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Percebirá el importe de las dietas durante el período que ostente su cargo, salvo en la situación de incapacidad laboral transitoria y en vacaciones, que serán de 30 días al año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 74. *Recaudación de cuotas sindicales.*-A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna Central o Sindicato legalmente constituido, a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la Dirección competente escrito en el que solicite la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y demás datos necesarios para poder efectuar la retención, así como el número de la cuenta corriente de la Entidad bancaria a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge, que se menciona en el artículo 36.I, c), y otras que entienda oportuno.

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

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

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

**Tercera.-Procedimiento para el pago de haberes.**-I. 1. El anticipo en metálico a entregar por los Capitanes a los tripulantes embarcados que lo soliciten podrá ascender, mensualmente, hasta el 40 por 100 del salario profesional. El mencionado anticipo podrá ser solicitado cualquier día del mes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Cuarta.-Medios de transporte.**-En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio, los horarios de los transportes facilitados por la Empresa, cuando los buques hagan escala en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, y se carezca de transportes públicos regulares y frecuentes, y las estadias lo permitan y los usos y costumbres del puerto lo admitan, son los siguientes:

| Salida tierra | Salida del buque |
|---------------|------------------|
| 07,30         | 08,30            |
| 10,30         | 11,00            |
| 11,30         | 12,30            |
| 15,30         | 16,30            |
| 18,30         | 19,00            |
| 19,30         | 20,30            |
| 21,30         | 22,30            |
| 23,30         | 00,30            |

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

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

#### 1. Jornada:

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

#### 2. Horario de trabajo:

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

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

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

#### 3. Fraccionamiento de la jornada diaria:

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

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

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

#### 4. Cómputo de la jornada de trabajo:

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

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

#### 5. Disfrute de los descansos semanales:

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

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

#### 6. Dotación de estas unidades:

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

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

Como compensación de las condiciones de trabajo establecidas, el personal adscrito al servicio de buquear percibirá la cantidad de 1.100 pesetas, por cada día de asistencia al trabajo. En dicha cantidad queda incluida la indemnización por transporte, y absorbidas y compensadas, igualmente, las cantidades que se pueden devengar por el concepto de manutención.

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

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

#### 8. Conexión y desconexión de mangueras:

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

#### 9. Vigencia de otras normas:

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

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

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

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

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

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

#### Octava. Ayudante de cocina:

a) Definición de categoría: Subalterno de Fonda que, a las órdenes de un Mayordomo-Cocinero o de un Cocinero, realiza las funciones propias de un Marmitón, y, además, efectúa la preparación y condimentación de los alimentos, percibiendo un salario profesional de 69.431 pesetas, siendo su valor de trienio y hora extraordinaria de 2.304 y 669 pesetas, respectivamente.

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

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

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

Aprovisionamiento del buque desde tierra, en su caso.

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

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

c) En aquellos BB/TT, en los que se haya aplicado la dotación de Fonda prevista en el apartado b), el Cocinero asumirá las funciones del actual Mayordomo-Cocinero, excepto las de suministro habitual de víveres, y, como responsable de la Fonda, percibirá un salario profesional de 72.858 pesetas, siendo su valor de trienio y hora extraordinaria de 2.519 y 694 pesetas, respectivamente.

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

En el supuesto de alcanzarse acuerdos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 66 del presente Convenio.

**Décima.—Incentivación a Terceros Oficiales, por antigüedad y titulación superior.**—Los Terceros Oficiales del Escalafón, con nueve o más años de antigüedad en la Empresa y titulación superior de Capitán, Jefe de Máquinas o Primer Oficial radioelectrónico, aunque desarrollen funciones de Segundo o Tercer Oficial, percibirán las retribuciones fijadas para la categoría de Segundo Oficial, señaladas en el presente Convenio; en este caso, si desarrolla funciones de Segundo Oficial, no procederá el devengo del complemento por trabajos de categoría superior, prevenido en el artículo 15 del Convenio. Caso de que el personal comprendido en esta disposición adicional interine en puestos de categoría superior a Segundo Oficial, tendrá derecho al cobro acumulado de las cantidades diferenciales existentes entre la mencionada categoría de Segundo Oficial y la que, interinamente, desempeñe.

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

Este acuerdo surtirá efectos a partir del 1 de julio de 1987.

**Undécima.—Promoción por formación del personal de Titulados, Maestranza y Subalterno.**—La Compañía dotará los medios necesarios al objeto de posibilitar al personal de la Flota de las categorías de Titulados, Maestranza y personal Subalterno, con actitudes para el estudio, el acceso a los Estudios Superiores de la Marina Civil, sobre las siguientes bases:

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

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

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

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera. Revisión salarial.**—En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrare al 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 5 por 100, respecto a la cifra que resultare de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dichos años.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1988.

**Segunda. Cumplimiento del calendario de vacaciones y descansos en 1987.**—Lo estipulado en el artículo 41 del presente Convenio será de aplicación en el año 1987, en relación con el disfrute del segundo período de vacaciones y descansos. En cuanto

al primer período, se aplicará el régimen previsto en el Convenio Colectivo de Flota para 1986, siendo el importe de la compensación en metálico de 463 pesetas diarias.

### DISPOSICION FINAL

#### Garantías relativas a los derechos laborales y de empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ANEXO NUMERO 1

#### Tabla de salarios profesionales. Complemento de antigüedad y horas extraordinarias

| Categorías profesionales   | Salario profesional<br>-<br>Pesetas mensuales | Complemento antigüedad.<br>Valor trienio.<br>Base mensual<br>-<br>Pesetas | Valor hora extraordinaria<br>-<br>Pesetas |
|----------------------------|---|---|---|
| Jefe Inspección .....      | 198.168                                       | 7.325   | -   |
| Capitán Inspector .....    | 193.692                                       | 7.151   | -   |
| Maquinista Inspector ..... | 189.220                                       | 6.978   | -   |
| Capitán Subinspector ..... | 184.915                                       | 6.808   | -   |

| Categorías profesionales       | Salario profesional<br>-<br>Pesetas mensuales | Complemento antigüedad.<br>Valor trienio.<br>Base mensual<br>-<br>Pesetas | Valor hora extraordinaria<br>-<br>Pesetas |
|--------------------------------|---|---|---|
| Maquinista Subinspector .....  | 179.374                                       | 6.589   | -   |
| Capitán .....                  | 144.791                                       | 5.378   | 1.790                                     |
| Jefe de Máquinas .....         | 135.957                                       | 5.028   | 1.685                                     |
| Primer Oficial .....           | 120.017                                       | 4.399   | 1.347                                     |
| Segundo Oficial .....          | 106.789                                       | 3.876   | 1.147                                     |
| Tercer Oficial .....           | 100.340                                       | 3.620   | 859                                       |
| Mecánico Naval .....           | 76.926  | 2.693   | 736                                       |
| Electricista Naval .....       | 76.546  | 2.645   | 695                                       |
| Mayordomo-Cocinero .....       | 75.740  | 2.605   | 694                                       |
| Contraestre .....              | 72.858  | 2.519   | 694                                       |
| Contraestre-Electricista ..... | 72.858  | 2.519   | 694                                       |
| Calderero .....                | 72.858  | 2.519   | 694                                       |
| Bombero .....                  | 72.858  | 2.519   | 694                                       |
| Mayordomo .....                | 72.858  | 2.519   | 694                                       |
| Cocinero .....                 | 72.193  | 2.470   | 671                                       |
| Mecamar .....                  | 70.812  | 2.387   | 670                                       |
| Engrasador .....               | 69.431  | 2.304   | 669                                       |
| Electricista .....             | 69.431  | 2.304   | 669                                       |
| Marinero preferente .....      | 66.892  | 2.216   | 669                                       |
| Fogonero .....                 | 66.892  | 2.216   | 669                                       |
| Camarero primera .....         | 66.892  | 2.216   | 669                                       |
| Marinero ordinario .....       | 66.077  | 2.131   | 534                                       |
| Palero .....                   | 66.077  | 2.131   | 534                                       |
| Camarero segunda .....         | 66.077  | 2.131   | 534                                       |
| Mozo .....                     | 65.172  | 2.082   | 468                                       |
| Marmitón .....                 | 65.172  | 2.082   | 468                                       |
| Personal de relevos .....      | 65.172  | 2.082   | 468                                       |

### ANEXO NUMERO 2

#### Complementos por trabajos de categoría superior

| Categorías profesionales                     | Cantidad diferencial diaria<br>-<br>Pesetas |
|--|---|
| De Primer Oficial a Capitán .....            | 2.646                                       |
| De Primer Oficial a Jefe de Máquinas .....   | 1.732                                       |
| De Segundo Oficial a Primer Oficial .....    | 1.295                                       |
| De Tercer Oficial a Segundo Oficial .....    | 703   |
| De Electricista Naval a Mecánico Naval ..... | 51  |
| De Mayordomo a Mayordomo-Cocinero .....      | 291   |
| De Cocinero a Mayordomo .....                | 86  |
| De Mecamar a Contraestre .....               | 205   |
| De Engrasador a Cocinero .....               | 247   |
| De Fogonero a Engrasador .....               | 276   |
| De Palero a Fogonero .....                   | 169   |
| De Mozo a Marinero .....                     | 104   |

### ANEXO NUMERO 3

#### Complemento por desempeño de Puestos de Mando y Especial Responsabilidad

|                       | Pesetas mensuales |
|-----------------------|-------------------|
| Jefe Inspección ..... | 63.504            |
| Inspectores .....     | 47.927            |

#### Enrolados como:

|                                       | Capitán | Jefe Máquinas |
|---------------------------------------|---------|---------------|
| En buques de más de 10.000 TRB .....  | 63.504  | 56.314        |
| En buques de 3.001 a 10.000 TRB ..... | 47.927  | 43.133        |
| En buques de 1.501 a 3.000 TRB .....  | 28.756  | 23.962        |
| En buques de hasta 1.500 TRB .....    | 23.962  | 19.173        |

## ANEXO NUMERO 4

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

| Categorías profesionales     | Pesetas/Día          |                      |                      |           |
|------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------|
|                              | Zona 2. <sup>a</sup> | Zona 3. <sup>a</sup> | Zona 4. <sup>a</sup> | «Testing» |
| Capitán .....                | 1.169                | 1.396                | 1.674                | 1.281     |
| Jefe de Máquinas .....       | 977                  | 1.182                | 1.420                | 1.090     |
| Primer Oficial .....         | 781                  | 905                  | 1.086                | 842       |
| Segundo Oficial .....        | 682                  | 800                  | 960                  | 742       |
| Tercer Oficial .....         | 586                  | 696                  | 836                  | 643       |
| Titulados y Maestranza ..... | 440                  | 523                  | 626                  | 480       |
| Subalternos .....            | 342                  | 416                  | 500                  | 390       |

1229

**RESOLUCION de 4 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos Autónomos del mismo y su personal laboral (revisión 1987).**

Visto el texto del Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos Autónomos del mismo y su personal laboral (revisión 1987), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 1987, de una parte, por UGT como representación sindical mayoritaria, de conformidad con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Organismos Autónomos del mismo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 4 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**TEXTO DE LOS ACUERDOS PARA LA REVISIÓN, EN EL EJERCICIO DE 1987, DEL I CONVENIO COLECTIVO ÚNICO ENTRE EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, DIFERENTES ORGANISMOS AUTÓNOMOS DEL MISMO Y SU PERSONAL LABORAL**

Primero.—Tabla salarial.

1.1 La tabla salarial que figura como anexo del I Convenio Colectivo único entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, diferentes Organismos Autónomos del mismo y su personal laboral, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de agosto de 1986 («Boletín Oficial del Estado» número 207 del 29), queda establecida, para el ejercicio de 1987 en la forma y cuantía expresada a continuación:

| Nivel | Tabla salarial                 |                                 |                           | Plus de peligrosidad y toxicidad |
|-------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
|       | Salario base mensual - Pesetas | Plus Convenio mensual - Pesetas | Trienio mensual - Pesetas | Importe mensual - Pesetas        |
| 1     | 134.750                        | 2.750                           | 2.500                     | 16.849                           |
| 2     | 107.800                        | 2.200                           | 2.500                     | 14.639                           |
| 3     | 88.200                         | 1.800                           | 2.500                     | 11.955                           |

| Nivel | Tabla salarial                 |                                 |                           | Plus de peligrosidad y toxicidad |
|-------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
|       | Salario base mensual - Pesetas | Plus Convenio mensual - Pesetas | Trienio mensual - Pesetas | Importe mensual - Pesetas        |
| 4     | 79.867                         | 1.633                           | 2.500                     | 11.404                           |
| 5     | 73.133                         | 1.492                           | 2.500                     | 10.060                           |
| 6     | 67.988                         | 1.387                           | 2.500                     | 9.553                            |
| 7     | 65.048                         | 1.327                           | 2.500                     | 9.272                            |
| 8     | 62.255                         | 1.270                           | 2.500                     | 8.522                            |

Nota: Cada paga extraordinaria será equivalente a la cuantía de una mensualidad de salario base, más plus convenio, más trienios.

1.2 La cuantía anual de la indicada tabla es la siguiente:

| Nivel | Salario base - Pesetas | Plus Convenio - Pesetas | Gratificaciones extraordinarias - Pesetas | Total tabla salarial - Pesetas | P.P. y T. - Pesetas | Trienios - Pesetas |
|-------|------------------------|-------------------------|---|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| 1     | 1.617.000              | 33.000                  | 275.000                                   | 1.925.000                      | 202.188             | 35.000             |
| 2     | 1.293.600              | 26.400                  | 220.000                                   | 1.540.000                      | 175.668             | 35.000             |
| 3     | 1.058.400              | 21.600                  | 180.000                                   | 1.260.000                      | 143.460             | 35.000             |
| 4     | 958.400                | 19.600                  | 163.000                                   | 1.141.000                      | 136.848             | 35.000             |
| 5     | 877.600                | 17.900                  | 149.250                                   | 1.044.750                      | 120.720             | 35.000             |
| 6     | 815.850                | 16.650                  | 138.750                                   | 971.250                        | 114.636             | 35.000             |
| 7     | 780.570                | 15.930                  | 132.750                                   | 929.250                        | 111.264             | 35.000             |
| 8     | 747.054                | 15.246                  | 127.050                                   | 889.350                        | 102.264             | 35.000             |

Segundo.—El párrafo 5.º del artículo 28 del Convenio indicado queda redactado como sigue:

«Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo por un periodo de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta y las doce treinta horas para los trabajadores con jornada de mañana y entre las quince treinta y las dieciocho treinta horas para los de la jornada de tarde.»

Tercero.—El artículo 36, punto 1, del Convenio queda redactado como sigue:

«1. Plus Convenio.—El régimen jurídico del presente Convenio, por los efectos que produce de racionalización y reorganización del trabajo que desarrolla el personal comprendido en el ámbito de aplicación, supone un cambio en las condiciones existentes en el periodo anterior a su vigencia con incidencia en el trabajo efectivo, para compensar lo cual, se crea el Plus Convenio, que percibirá todo el personal laboral sujeto al presente Convenio y en compensación por las modificaciones de sus condiciones actuales de trabajo.

En consecuencia, dicho Plus, podría no percibirse por renuncia expresa del trabajador o por retención del mismo acordada y motivada en expediente instruido al efecto de forma individualizada por Resolución del Subsecretario del Departamento o Director general del Organismo de que se trate, previa audiencia del interesado y preceptivo informe de la Comisión Paritaria. En estos casos se respetarán las condiciones de trabajo inmediatamente anteriores a la entrada en vigor del presente Convenio del personal afectado por la no percepción del expresado Plus.

La retribución por este concepto para cada nivel es la que figura en la tabla salarial.

El personal del INIA, con jornada reconocida, por sentencia firme de 35 horas, que no se acoja a la jornada normal de 37,5 horas, no percibirá el expresado Plus Convenio.

No obstante y con el mismo carácter compensador, su cuantía, en los términos fijados por el presente Convenio y a lo largo de 14 mensualidades, se abonará, exclusivamente para este personal, en un 75 por 100 de su importe durante el presente año 1987, y con motivo de cualquier mejora retributiva pactada en un 50 por 100 para 1988 y en un 25 por 100 para 1989. A partir de este último año dicha cuantía dejará de percibirse.»

Cuarto.—El artículo 36, punto 3, del indicado Convenio, queda redactado en los siguientes términos:

«3. Complemento específico de puesto de trabajo.

3.1 Para el ejercicio de 1987 se reservará un 1,6295 por 100 sobre el total de la masa salarial del Convenio, al que se incrementarán las cantidades que resulten de la absorción de lo: