

Titular: «Sociedad Centro de Iniciativas para la Formación Agraria, Sociedad Anónima».

Denominación: Escuela Familiar Agraria «El Batán».

Domicilio: Calle Extramuros, sin número.

Localidad: Huete.

Provincia: Cuenca.

Unidades a concertar: Una unidad de Formación Profesional de primer grado de la rama Industrial/Agraria.

Segundo.-El Director provincial del Ministerio de Educación y Ciencia notificará al interesado el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deba personarse para firmar el concierto educativo. Entre la notificación y firma del concierto deberá mediar el plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Tercero.-El documento administrativo de formalización del concierto educativo será firmado por el Director provincial del Departamento y por el titular del Centro privado o persona con representación legal debidamente acreditada.

Cuarto.-Si el titular del Centro privado, sin causa justificada, no suscribiese el documento de formalización en la fecha señalada, se entenderá decaído en su derecho.

Quinto.-Este concierto tendrá validez desde inicios del curso 1989/90, cumpliendo lo ordenado en el fallo de la sentencia.

Madrid, 4 de febrero de 1992.

SOLANA MADARIAGA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmo. Sr. Subsecretario del Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4010** *RESOLUCION de 11 de diciembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.264 la mascarilla autofiltrante marca «Personna», modelo DM-50, fabricada y presentada por la Empresa «Personna, Sociedad Anónima», de Huércal de Almería (Almería).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha mascarilla autofiltrante, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.-Homologar la mascarilla autofiltrante marca "Personna", modelo DM-50, fabricada y presentada por la Empresa "Personna, Sociedad Anónima", con domicilio en Huércal de Almería (Almería), paraje La Cepa, sin número, apartado de Correos 724, como mascarilla autofiltrante, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada mascarilla autofiltrante de dichos marca y modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M.T.-Homol. 3.264.-11-12-91.-"Mascarilla autofiltrante"»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-9, de «Mascarillas autofiltrantes», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

Madrid, 11 de diciembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**4011** *RESOLUCION de 28 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del XV Convenio Colectivo de «Repsol Butano, Sociedad Anónima» (Personal de Flota).*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima» (Personal de Flota), que fue suscrito con fecha 26 de diciembre de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Flota de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación

de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, 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, 28 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### XV CONVENIO COLECTIVO DE «REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE FLOTA

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo, entre la Empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima», y su personal de flota, al que se refiere el artículo siguiente.

Art. 2.º 1. El Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor, o se contraten durante su vigencia al servicio de la flota de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», cuyas normas de trabajo están reguladas por la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal nombrado por la Dirección de la Empresa para ocupar los puestos de Inspector y Capitán, considerados de especial responsabilidad y confianza.

c) El personal designado para ocupar en tierra funciones definidas como básicas en la organización de la Empresa a que se refiere el artículo 2.2, b), del Convenio Colectivo de «Butano, Sociedad Anónima».

d) El personal de la Empresa que se rige por la Reglamentación Nacional de Trabajo de «Butano, Sociedad Anónima», de 23 de diciembre de 1961, y el Convenio Colectivo estipulado por la Empresa con este personal.

3. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que sea designado para ocupar uno de los puestos señalados en los apartados a), b) o c) del número anterior será considerado, respecto a su situación anterior, como excedente especial por el tiempo que dure la designación, consistiendo dicha excedencia en la reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en la Empresa.

Art. 3.º *Unidad de Empresa y flota.*-A estos efectos, se entiende por unidad de Empresa la pertenencia del personal a una misma Empresa, aunque sus relaciones de trabajo se rijan por Ordenanzas diferentes y Convenios particulares.

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

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

Se mantiene expresamente la facultad reglamentaria de la Dirección de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», de decidir sobre transbordos de los tripulantes, entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa o explotados por ésta en régimen de casco desnudo, traslados a tierra en comisión de servicio o a fin de satisfacer necesidades del mismo, la formación profesional de las dotaciones o tripulantes en particular. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa atenderá prioritariamente, si las necesidades del servicio lo permiten, las peticiones de transbordo por orden de antigüedad en el escalafón.

En caso de reducción, total o parcial, de puestos de trabajo actuales en la flota, el personal de ésta que lo solicite pasará a formar parte de la plantilla de tierra de la Empresa «Repsol Butano, Sociedad Anónima», preferentemente dentro de su región de residencia, caso de existir vacantes de su categoría y grado dentro de la misma, comprometiéndose a realizar los cursillos de adaptación profesional que le fueran señalados por la Dirección y financiados por ésta, a fin de ocupar los puestos de trabajo equivalentes a su categoría y nivel salarial anteriores, que le fueron ofrecidos en cualquiera de las dependencias de la Empresa a la que se le destine por la Dirección.

Art. 4.º *Vigencia.*-El presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de un año desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1991, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma.

No obstante lo anterior, las mejoras en retribuciones establecidas por el Convenio, se aplicarán a partir del 1 de enero de 1991.

La denuncia de este Convenio se producirá de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, por medio de escrito dirigido por el Comité de Flota a la Dirección dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse la denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente por la táctica de un año.

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*—La jornada efectiva de trabajo del personal al que afecta el presente Convenio será de ocho horas diarias.

Art. 6.º *Regimen de retribuciones.*—Durante el año 1991, las retribuciones quedan fijadas en las siguientes cuantías:

1. Salario base.—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional que figura a continuación:

Categorías	Mensual Pesetas
Inspector	307.184
Capitán	273.427
Jefe de Máquinas	246.778
Primer Oficial	183.997
Segundo Oficial	166.815
Tercer Oficial	149.413
Tercer Oficial de nuevo ingreso	127.703
Maestranza	114.599
Marinero	109.355
Engrasador	109.355
Camarero	104.475
Marmitón	94.849
Marinero de nuevo ingreso	93.655
Engrasador de nuevo ingreso	93.655
Marmitón de nuevo ingreso	81.329
Alumno	51.135

2. Antigüedad.—En la valoración de los distintos conceptos retributivos en cómputo anual se ha tenido en cuenta el importe máximo que, por este concepto, pudiera corresponder a los empleados de cada categoría profesional, por lo que no se percibirá retribución alguna de forma desglosada por él.

3. 15 por 100 de inflamables.—Este complemento se percibirá en cuantía del 15 por 100 del salario base, por la totalidad del personal, incluso cuando disfrute de vacaciones y/o licencia con sueldo. Sin embargo, no lo percibirán los Inspectores, aun cuando presten sus servicios a bordo, toda vez que en su valoración en cómputo anual se ha tenido en cuenta al fijar las cuantías de sus salarios base, complementos de destino y desempeño de puesto de mando y responsabilidad.

4. Complemento de Navegación.—Este complemento se percibirá de acuerdo con el siguiente baremo:

Categorías	Mensual Pesetas
Inspector	91.577
Capitán	83.198
Jefe de Máquinas	55.872
Primer Oficial	51.801
Segundo Oficial	45.550
Tercer Oficial	40.371
Tercer Oficial de nuevo ingreso	34.316
Maestranza	25.251
Marinero	22.617
Engrasador	22.617
Camarero	22.617
Marmitón	21.533
Marinero de nuevo ingreso	19.225
Engrasador de nuevo ingreso	19.225
Marmitón de nuevo ingreso	18.300
Alumno	10.824

Se percibirá por todo el personal de la flota, salvo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de licencia sin sueldo.

5. Horas extraordinarias.—Las cantidades que corresponde percibir por horas extraordinarias serán las siguientes:

Categorías	Importe Pesetas
Inspector	—
Capitán	2.028
Jefe de Máquinas	1.918
Primer Oficial	1.596

Categorías	Importe Pesetas
Segundo Oficial	1.380
Tercer Oficial	1.252
Tercer Oficial de nuevo ingreso	1.166
Maestranza	1.072
Marinero	975
Engrasador	986
Camarero	959
Marmitón	947
Marinero de nuevo ingreso	830
Engrasador de nuevo ingreso	840
Marmitón de nuevo ingreso	807
Alumno	341

Para el pago de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta la categoría que desempeña el interesado.

6. Tráfico especial.—La Empresa establece un complemento de tráfico especial, que se abonará a las tripulaciones cuando los buques naveguen fuera de la zona comprendida entre los paralelos de Rotterdam y Sur de Canarias, y los meridianos de Otranto y Azores, y se abonará por días de viaje completo de ida y vuelta, en la siguiente cuantía:

Categorías	Pesetas/día
Capitán	548
Jefe de Máquinas	519
Primer Oficial	490
Segundo Oficial	370
Tercer Oficial	323
Tercer Oficial de nuevo ingreso	296
Maestranza	253
Marinero	238
Engrasador	238
Camarero	217
Marmitón	196
Marinero de nuevo ingreso	202
Engrasador de nuevo ingreso	202
Marmitón de nuevo ingreso	171
Alumno	91

7. Trabajos especiales a bordo.—Se establece una gratificación a partir del 1 de enero de 1991 de 379 pesetas por hora o fracción para los tripulantes que participen durante la jornada legal en los trabajos especiales de limpieza de sentinas y pozos, colectores de escape, colectores de barrido, galerías de sobrealimentación, «carters», tanques de combustibles, aceite o agua, pistones del motor principal fuera del astillero o sin la colaboración de personal ajeno, trabajos en la mar ocasionados por averías del motor propulsor principal, limpieza, picado y pintado de caja de cadenas, picado, rascado, miniado y/o pintado de bodegas durante la navegación libre, estiba de cadenas en caja de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma, trabajos de interiores por debajo de -5° C o por encima de +45° C (considerando la cámara de máquinas y las bodegas no frigoríficas como exteriores).

Si se efectuaran fuera de la jornada legal, además se devengarán las horas extraordinarias que correspondan.

Para realizar estos trabajos y ordenar su pago, cuando fuera necesaria su ejecución, será precisa la previa autorización expresa y para cada caso del Capitán, por sí o a instancias del Jefe de Máquinas.

8. Quebranto de moneda.—El Oficial encargado de la documentación de nóminas y estado de caja percibirá un complemento de 8.268 pesetas en cada una de las que confeccione, por el tiempo empleado en su realización, y el quebranto de moneda en la cuantía que determine la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante.

9. Carga y descarga:

a) Conexión y desconexión de mangueras.

La conexión y desconexión de mangueras será realizada por el personal de tierra. Cuando las ejecute el personal de cubierta en los «sea-line» o terminales de los puertos, percibirá un complemento de 10.134 pesetas íntegras por cada operación completa de conexión y desconexión que realice. Cuando tales operaciones sean realizadas en buques de 2.000 toneladas o más de registro bruto, dicha cantidad será de 12.668 pesetas.

Las comunicaciones con la factoría o planta, con motivo de la carga y/o descarga, seguirán a cargo del personal de tierra.

b) En los buques de menos de 2.000 toneladas de registro bruto se establece un complemento mensual de 91.201 pesetas íntegras para cada barco, a distribuir entre los Oficiales de Puente y Máquinas que intervengan en las operaciones de carga y descarga, sin perjuicio del abono de las horas extraordinarias que realicen durante las mismas.

En los buques de 2.000 toneladas o más de registro bruto el complemento será de 136.798 pesetas.

10. Pagas extraordinarias.-Las dos pagas extraordinarias ya establecidas se harán efectivas en los meses de julio y diciembre. Estas pagas extraordinarias serán para cada categoría según el cuadro siguiente:

Categorías	Importe Pesetas
Inspector	307.184
Capitán	273.427
Jefe de Máquinas	246.778
Primer Oficial	183.997
Segundo Oficial	166.815
Tercer Oficial	149.413
Tercer Oficial de nuevo ingreso	127.703
Maestranza	114.599
Marinero	109.355
Engrasador	109.355
Camarero	104.875
Marmitón	94.849
Marinero de nuevo ingreso	93.655
Engrasador de nuevo ingreso	93.655
Marmitón de nuevo ingreso	81.329
Alumno	51.135

11. Participación en beneficios.-Se mantiene una participación en beneficios equivalente al 10 por 100 de las retribuciones en cómputo anual (salario base, antigüedad, inflamables, pagas extraordinarias, indemnizaciones de la Seguridad Social por la incapacidad laboral transitoria, así como las ayudas complementarias de sueldo, en su caso, que se hubieran concedido por la Empresa en las situaciones de baja por accidente laboral).

Esta participación se abonará en la segunda quincena del mes de enero.

12. Ayuda economato.-Se mantiene la ayuda de economato concedida por la Empresa y cuya cuantía será de 15.154 pesetas íntegras mensuales.

13. Premio de vinculación.-Se establece que el premio de vinculación se abonará en las cuantías de: 76.000, 16.963, 76.000 y 16.963 pesetas íntegras a todo trabajador que acredite sus servicios efectivos en la Empresa sin interrupción de las relaciones jurídico-laborales, durante un período de: Diez, quince, veinte y veinticinco años, respectivamente.

En el caso de producirse la baja de un trabajador en la Empresa por fallecimiento, invalidez o jubilación, dentro del año natural en que habría cumplido los diez, quince, veinte o veinticinco años de servicio efectivo a la misma, le será abonado el premio de vinculación que para dicho año le hubiera correspondido.

Art. 7.º *Manutención.*-La cantidad establecida para manutención será de 994 pesetas por tripulante y día para el año 1991.

El 1 de enero de 1992 se incrementará provisionalmente esta cantidad en un 5 por 100, a cuenta de la que se fije para dicho año.

La Empresa asumirá el déficit que se produzca como consecuencia de que los buques se vean obligados a aprovisionarse en puertos extranjeros.

En las festividades de Año Nuevo, El Carmen, Nochebuena, Navidad y Nochevieja, se fija una gratificación especial por el valor de 1.720 pesetas a incrementar en la manutención diaria de cada una de las fiestas citadas, por tripulante y día.

Se creará en cada buque una Comisión de Control de la Alimentación, formada por un representante de Oficiales, otro de Maestranza y otro de Subalternos, que controlará la cantidad y calidad de la misma, así como las facturas correspondientes y todo lo relativo a la alimentación a bordo. La Empresa asume la propiedad de la gambuza sobre la que ejercerá control.

Art. 8.º *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*-El abono por la Empresa de los gastos de locomoción, así como la compensación a los tripulantes de los de manutención y estancia, para los casos en que corresponda su devengo de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, serán durante el año 1991:

Grupo I. Inspectores, Capitanes, Jefes de Máquinas y Oficiales: 8.188 pesetas.

Grupo II. Maestranza y Subalternos: 7.118 pesetas.

Estas cantidades serán incrementadas en un 10 por 100 cuando la duración del viaje sea igual o inferior a quince días.

Los gastos de manutención y estancia que se devenguen fuera del territorio nacional serán los que se justifiquen debidamente por el personal, incrementados con las cantidades figuradas en el párrafo primero de este apartado.

Cuando el viaje o comisión se realice por un grupo de tripulantes para asistir a reuniones o actividades especiales, las cantidades corres-

pondientes a todos los miembros del grupo serán iguales a las asignadas al tripulante de mayor categoría que forme parte del mismo.

En el caso de que un tripulante tenga que embarcar en puerto extranjero y siempre que lo solicite, la Empresa deberá adjuntar, con el telegrama de embarque, instrucciones concretas para poder tramitar el viaje por medio del Consignatario más próximo, o recoger el billete en el aeropuerto más cercano al domicilio del interesado. Asimismo, se hará constar en el telegrama de citación, el nombre y domicilio del Consignatario y reserva de plaza en un hotel del puerto de destino, cuando haya lugar a ello.

Los desplazamientos serán de la forma más rápida y directa posible para todas las categorías, en medios de locomoción o transporte colectivo.

Excepcionalmente, y por orden expresa en caso de urgencia, se podrá viajar en otros medios de locomoción.

No obstante lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, los tripulantes podrán utilizar taxis de largo recorrido, considerándose como tales las distancias superiores a 25 kilómetros, en el caso de que la utilización de estos medios resulte justificada por falta de billete en transporte colectivo, urgencia del embarque o porque de su utilización se deriven mayor economía que los gastos que, en otro caso, se hubieran generado, siendo siempre obligatorio justificar tales extremos para su debido control por la Empresa.

El personal del grupo I tendrá derecho a efectuar sus desplazamientos en ferrocarril en coche-cama, en avión en primera clase los Inspectores, Capitanes y Jefes de Máquinas y en turista los Oficiales, y en clase preferente en buque. Todo ello en los casos en que se generen cantidades por manutención y estancia.

El personal del grupo II, en los mismos supuestos, tendrá derecho a primera clase o litera de ferrocarril, y a turista, en buque o avión.

En la incorporación del tripulante a bordo, así como en las salidas del mismo para su domicilio, se observarán las reglas siguientes:

#### 1. Incorporación a bordo:

1.1 La presentación a bordo del buque tendrá lugar antes de las once treinta horas de la fecha en que se le ha marcado para que se presente (día A).

1.2 En caso de no encontrarse el buque en puerto a las once treinta del día A, la presentación se hará ante el Consignatario.

1.3 Para los tripulantes que tengan su lugar de residencia a una distancia mayor de 100 kilómetros del puerto asignado para la presentación se considerará que el viaje se inicia a las quince horas del día A-1, y por lo tanto no devengará ninguna cantidad suplementaria por este concepto hasta pasadas las quince horas del día A.

1.4 Si el tripulante no puede incorporarse al barco por no encontrarse éste en puerto a las quince horas, pero sí lo hace antes de las veinticuatro horas del día A, percibirá 3.844 pesetas como complemento para la comida.

1.5 Si la incorporación tiene lugar después de las veinticuatro horas del día A y dentro de las quince horas del día A+1, percibirá dos veces la cantidad señalada para su grupo en el párrafo primero de este artículo. Se entiende que la incorporación no se ha podido llevar a término por no haber llegado el barco a puerto.

1.6 Si la incorporación tiene lugar después de las quince horas del día A+1, pero antes de las veinticuatro horas de dicho día, percibirá la cantidad del apartado anterior más 3.844 pesetas.

1.7 Si la incorporación tiene lugar después de las veinticuatro horas del día A+1 y antes de las quince horas del día A+2, percibirá tres veces la cantidad señalada en el párrafo primero.

1.8 El régimen a seguir a partir del día A+2 sobre la hora de incorporación y las cantidades que correspondan conforme al párrafo primero, será el marcado en los puntos anteriores.

1.9 Si para poder estar a bordo a las once treinta horas del día A, el tripulante tiene que salir de su domicilio antes de las quince horas del día A-1, y después de las seis horas de dicho día A-1, percibirá la cantidad marcada en el párrafo primero más 3.844 pesetas como complemento de comida.

1.10 Si el tripulante tiene que salir de su domicilio antes de las seis horas del día A-1, pero después de las cero horas de dicho día A-1, percibirá dos veces la cantidad del párrafo primero.

1.11 Si la duración del viaje es superior a dos días, el régimen a seguir será el mismo que el marcado en los puntos anteriores.

1.12 Los tripulantes que residan en el puerto de embarque no percibirán cantidad alguna.

1.13 Los tripulantes que residan fuera del puerto de embarque y a una distancia inferior a 100 kilómetros, recibirán 2.104 pesetas para la comida.

1.14 Al llegar el tripulante al buque, se presentará al Capitán y al Oficial del que tenga una dependencia más directa.

1.15 En casos especiales en que los horarios de salida y llegada de los medios de transporte y barco no se ajusten de forma conveniente al horario fijado anteriormente y sea posible hacer combinaciones más ventajosas, el tripulante lo pondrá en conocimiento del Jefe de Personal de la Flota para que éste estudie el caso. Esta flexibilidad de horario no podrá dar lugar a aumento de las horas extraordinarias ni de las cantidades marcadas en el párrafo primero.

## 2. Salida del tripulante para el domicilio.

2.1 Cuando un tripulante desembarque de vacaciones en un puerto situado a más de 100 kilómetros de su domicilio, recibirá la cantidad señalada en el párrafo primero, si la duración del viaje es inferior a veinticuatro horas.

2.2 Si la duración del viaje es superior a veinticuatro horas y no rebasa las treinta y seis horas, recibirá además de la cantidad del párrafo primero un complemento de 3.844 pesetas para comida.

2.3 Si la duración del viaje sobrepasa las treinta y seis horas y no llega a las cuarenta y ocho, recibirá dos veces la cantidad marcada en el párrafo primero.

2.4 Si la duración del viaje es superior a dos días, el régimen a seguir será el mismo que el marcado en los puntos anteriores.

2.5 Los tripulantes que residan en el puerto de desembarque no recibirán cantidad alguna.

2.6 Los tripulantes que residan fuera del puerto de desembarque y a una distancia inferior a 100 kilómetros recibirán 2.104 pesetas para comida.

2.7 Ningún tripulante abandonará el barco sin conocimiento previo del Capitán y Jefe inmediato y sin que haya llegado su correspondiente relevo.

2.8 Previa comprobación por parte del Capitán de que todos los servicios de guardia y seguridad del buque quedan cubiertos, éste podrá autorizar una cierta flexibilidad en el horario de salida del personal que desembarque, cuando esto suponga una mayor utilización de los medios de transporte que ha de emplear el tripulante que desembarque.

En ningún caso esta facultad del Capitán supondrá un aumento de las horas extraordinarias ni de las cantidades señaladas en el párrafo primero.

2.9 Si un tripulante, una vez llegado su relevo, decide permanecer a bordo por su conveniencia un cierto intervalo de tiempo, la hora de salida que se tendrá en cuenta para el cómputo de tiempo de las cantidades del párrafo primero será en el momento en que realmente ha salido y no la hora que normalmente le hubiera correspondido.

Art. 9.º *Incrementos salariales.*—Para el año 1991 se ha aplicado un incremento salarial del 6,7 por 100 sobre las retribuciones existentes a 31 de diciembre de 1990. Dicho incremento ha afectado a todos los conceptos retributivos, incluido el reseñado en la disposición transitoria primera.

En el supuesto de que el Índice General de Precios a Consumo (IPC) registrado por el INE a 31 de diciembre de 1991 fuese superior al 5,2 por 100 sobre el IPC a 31 de diciembre de 1990, se llevará a cabo una revisión salarial en la cuantía resultante de dicha diferencia porcentual, que se aplicará sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 1990. Tal revisión afectará a los mismos conceptos retributivos sobre los que ha girado el incremento salarial señalados en el párrafo anterior.

Art. 10. *Comunicaciones.*—La Empresa facilitará en todo lo posible las comunicaciones entre los tripulantes y sus familiares, agilizando el envío de correspondencia y posibilitando el empleo por los tripulantes de los medios radiotelegráficos y radiotelefónicos existentes en el buque.

En los terminales de carga y descarga en donde exista servicio telefónico próximo al buque, la Empresa facilitará su utilización a todo el personal embarcado.

El importe de las comunicaciones establecidas será por cuenta del tripulante, por lo cual se prevendrá la existencia de los elementos de control y medida correspondiente, aunque se exceptúa de lo indicado en este párrafo el franqueo de las cartas entregadas a los consignatarios para su curso, que será a cargo de la Empresa.

Art. 11. *Ropa de trabajo.*—La Empresa suministrará a todo el personal de flota ropa adecuada para preservarse de las inclemencias del tiempo, o de aquellas circunstancias en que, por el trabajo a realizar, requieran el uso de ropa especial. Los gastos de estas prendas correrán a cargo de la Empresa.

A todo el personal se le entregará un tabardo impermeabilizado; será de uso personal y acompañará al tripulante en los transbordos.

La amortización de estas prendas correrá por cuenta de la Empresa, previniendo una duración de dos años.

Si cualquier tripulante con una antigüedad inferior a dos años, desembarcara por cese antes de ese período, abonará a la Empresa la diferencia que existiese entre el uso que ha hecho de ella y el establecido por la Empresa.

Art. 12. *Uniformidad.*—Todo el personal estará uniformado mientras permanezca a bordo, para lo cual la Empresa incluye en el complemento de navegación la cantidad correspondiente que, en concepto de masita, pudiera corresponderle según su categoría.

Los equipos constarán de cazadora y pantalón azul en invierno, y camisa y pantalón gris marino en primavera y verano.

Art. 13. *Lavado de ropa.*—El lavado de ropa de cama, toallas, servicios de fonda y ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa. Para el lavado de la ropa personal en el barco, la Empresa facilitará los elementos necesarios, lavadora, secadora, etc. En los buques en que no dispongan de estos elementos en servicio, el lavado de toda la ropa correrá a cargo de la Empresa.

Art. 14. *Servicio de transporte.*—Cuando el buque se encuentre fondeado o atracado, tanto en puertos nacionales como extranjeros, la

Empresa facilitará por cada cambio de guardia o principio o final de jornada, un servicio de botes y locomoción terrestre hasta el centro de la población urbana más próxima, para que el personal pueda desplazarse a tierra.

Cuando el buque se encuentre reparando en astilleros, se adecuarán los medios de locomoción a la jornada de trabajo de a bordo.

El Oficial encargado de confeccionar el horario de taxis y lanchas oirá al miembro del Comité de Flota que se encuentre en el buque.

Art. 15. *Vacaciones y descansos.*—El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente los días de vacaciones y descansos compensatorios que se indican a continuación con sujeción a las reglas establecidas en este artículo:

1. Las vacaciones reglamentarias serán de treinta días. El año de ingreso o baja del trabajador en la Empresa, dichas vacaciones se devengarán en proporción al tiempo de servicios en dicho año.

2. El personal en situación de servicio a la Empresa tendrá derecho a disfrutar un máximo de ciento siete días de descanso anuales, resultante de la jornada máxima legal.

3. Los ciento siete días de descanso anuales a que se refiere el párrafo anterior corresponden a doscientos veintiocho días en situación de servicio a la Empresa; si este período de servicio a la Empresa disminuyese, los ciento siete días de descanso se minorarán en forma proporcional, utilizando para ello la siguiente fórmula:

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

107 = Total de días de descanso anuales, que corresponden a doscientos veintiocho días, en situación de servicio a la Empresa (resultantes de la jornada promedio teórica máxima de cuarenta horas semanales y/o mil ochocientas veintiseis horas y veintisiete minutos anuales).

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

B = Número de días anuales en que el trabajador no se encuentre en situación de embarque o servicio a la Empresa.

4. Se entenderá por servicio a la Empresa: Situación de embarque, comisión de servicio, expectativa de embarque en o fuera de su domicilio, accidente laboral y enfermedad con hospitalización.

5. El tiempo máximo de embarque será de ciento cinco días.

6. Las vacaciones y descansos se disfrutarán anualmente en tres períodos, según usos y costumbres que han venido rigiendo. Se programarán en los buques siguiendo un criterio rotativo, y la Empresa procurará respetar dicha programación, la cual deberá ser devuelta a los buques para su publicación, una vez comprobada por el Jefe de Personal de Flota.

7. El período de vacaciones y descansos que se establecen absorben los días de vacaciones que por cada trienio pudieran corresponder a los tripulantes, y los períodos de descanso en sábados, domingos y fiestas, que quedan así compensados.

8. Los gastos de viaje de los tres períodos serán por cuenta de la Empresa.

9. Los días disfrutados en cada período se computarán para el total del año, máximo ciento treinta y siete días. La Empresa podrá incorporar al tripulante en los dos primeros períodos dentro de los cinco días anteriores a la finalización prevista de cualquiera de dichos períodos.

Los días no disfrutados en el primer período podrán acumularse al segundo o tercero, y los no disfrutados del segundo, necesariamente al tercero.

La Empresa garantiza que el tripulante disfrutará en el año de la totalidad de los ciento treinta y siete días de vacaciones y descansos, de tener derecho a ellos. Como consecuencia, el tercer período comprenderá los días del mismo más los que no se hayan disfrutado en el primero y segundo.

Art. 16. *Licencias.*—1. Con independencia de los períodos de vacaciones y descansos, la Empresa concederá licencias retribuidas en los siguientes casos:

Para contraer matrimonio: Veinte días.

Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes en línea directa, o hermanos del tripulante, y del padre o madre de su cónyuge, así como por alumbramiento de la esposa: Quince días.

Cuando las causas de licencia sean imprevisibles y sobrevengan durante los períodos de descanso y vacaciones, si se producen en los últimos días de dichos períodos, es decir, en los quince últimos días, se prolongará dicho período por los días de licencia que excedan de los que faltan para terminar el descanso y vacaciones.

En estos días se incluye el tiempo necesario para los desplazamientos. Dichos días no se descontarán del período de vacaciones y descansos, pero tampoco se computarán como tiempo de servicio a la Empresa para la fijación de las mismas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de viajes en caso de muerte del cónyuge, hijos y/o padres del tripulante.

2. Las licencias para los cursillos serán de una duración correspondiente al curso lectivo y exámenes, siempre que éstos se realicen en un período no superior a treinta días.

3. La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a las circunstancias de cada caso y a las necesidades del servicio, procurará conceder permisos especiales para la preparación de exámenes. Si el permiso concedido fuera de hasta diez días, la Empresa no descontará el importe del salario correspondiente. Si excediera de este tiempo y no pasara de tres meses, el permiso se entenderá concedido sin sueldo, pero con reserva de su puesto de trabajo.

Art. 17. *Mantobras y otros trabajos eventuales.*—Por disposición del Capitán, cuando a su juicio sea conveniente para el servicio, los subalternos de los departamentos de cubierta, máquinas y fonda, deberán colaborar eventualmente en los trabajos manuales de aquellos departamentos que precisen sus servicios.

El tiempo invertido en la ejecución de estas tareas por el personal del párrafo anterior, cuando no sean las propias de su puesto de trabajo, se abonará en todo caso como horas extraordinarias, hállese o no de servicio, siendo el importe de tales horas el correspondiente a la categoría interinada, de ser ésta superior.

En la designación del personal que ha de realizar estos trabajos, se tendrá en cuenta la observación del descanso mínimo reglamentario, las circunstancias personales de los tripulantes y el régimen de trabajo de los mismos.

Art. 18. *Ascensos.*—La Empresa se comprometerá a que las vacantes que existan o se produzcan en los distintos departamentos a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, excepción hecha de los puestos de confianza, sean cubiertos por el personal de flota, de conformidad con lo establecido al respecto en la normativa vigente.

Art. 19. *Escalafón.*—La Empresa vendrá obligada a confeccionar un escalafón dentro de los tres primeros meses de cada año, en el que conste su personal fijo por grupos profesionales, ordenados por categorías y, dentro de éstas, por antigüedad.

Art. 20. *Preferencia para ocupar puestos en tierra.*—La Empresa dará trato preferente de una forma absoluta al personal de flota sobre el personal ajeno a «Repsol Butano, Sociedad Anónima», para ocupar puestos en tierra de nueva creación, vacantes que se produzcan, siempre que se reúnan las condiciones exigibles, que serán las mismas que se establezcan para el personal de tierra, y el tripulante que lo solicite tenga una antigüedad mínima de tres años.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento del personal de flota la previsión de vacantes en puestos de trabajo en tierra, o la existencia de las mismas, informando de las condiciones económicas, lugar de trabajo y otros extremos, siempre y cuando se haya agotado, sin cubrirse la vacante, la opción preferente del personal de tierra.

Cuando algún puesto de trabajo deba cubrirse mediante concurso o examen por el personal de flota, la Empresa lo anunciará con la suficiente antelación, remitiendo simultáneamente toda la información de la correspondiente convocatoria y el programa. La Empresa admitirá a las pruebas de preselección a todos los tripulantes que lo soliciten, realizándose las mismas a bordo o en el lugar señalado por ésta.

El Tribunal que juzgará las pruebas se constituirá paritariamente por representantes de la Dirección y miembros del Comité de Flota, y sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos, primando, en caso de empate, el voto del Presidente, que será nombrado por la Dirección.

Los desplazamientos, si en su caso tuvieran que realizarse para concurrir a las pruebas, se harán en concepto de comisión de servicio.

En el caso de superarse la prueba y ocuparse el puesto de trabajo a que concurriera, la retribución será la correspondiente al mismo según el Reglamento o Convenio vigente, en su caso, de aplicación para el personal de tierra, respetando en todo momento la antigüedad en la Empresa, adquirida anteriormente.

Art. 21. *Buques en reparación.*—Cuando un buque se halle en reparación y exista necesidad de inhabilitar alguna dependencia fundamental para poder residir a bordo (camarotes, comedores, cocina, servicios sanitarios), la Empresa deberá correr con los gastos de alojamiento y/o comida de la tripulación o tripulantes afectados en una dependencia ajena al buque o en las instalaciones del astillero que reúnan las condiciones adecuadas. Se considera que un buque no reúne las condiciones de habitabilidad siempre que durante su estancia en dique, el astillero donde se encuentre, no disponga de los servicios sanitarios adecuados, o en caso de trabajos nocturnos que perturben el descanso entre las veintidós treinta horas y las seis horas del día siguiente, y en cuyo supuesto se pernochará fuera del buque.

A los vigilantes nocturnos y a cualquier otro tripulante que realice trabajos durante el período comprendido entre las veintidós treinta y las seis horas, se les facilitará alojamiento para el descanso al terminar su jornada o trabajo, durante la reparación, siempre que los ruidos producidos por los trabajadores no permitan su normal descanso.

Art. 22. *Clasificación del personal.*—A) La clasificación del personal de los trabajadores de cada buque de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», incluidos en este Convenio, tienen carácter enunciativo, sin

que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen sino en la medida de las necesidades de la Empresa, es la siguiente:

Inspector.  
Capitán.  
Jefe de Máquinas.  
Primer Oficial.  
Segundo Oficial.  
Tercer Oficial.  
Tercer Oficial de nuevo ingreso.  
Maestranza.  
Marinero.  
Engrasador.  
Camarero.  
Marmitón.  
Marinero de nuevo ingreso.  
Engrasador de nuevo ingreso.  
Marmitón de nuevo ingreso.  
Alumno.

B) Los terceros Oficiales de nuevo ingreso, Marineros de nuevo ingreso, Engrasadores de nuevo ingreso y Marmitones de nuevo ingreso, ascenderán por libre designación de la Empresa al grado de tercer Oficial, Marinero, Engrasador y Marmitón, respectivamente.

C) En cuanto a promociones y ascensos a las distintas categorías se estará a lo prevenido en las disposiciones legales y vigentes.

D) Cuando por causa de los avances tecnológicos y operativos que se apliquen a los nuevos buques sea aconsejable la creación de nuevos puestos de trabajo o modificación de los actuales, éstos serán definidos por la Dirección.

Art. 23. *Acción social.*—Ambas partes acuerdan aplicar al personal de mar las mejoras de acción social establecidas o que se establezcan para el personal de tierra, y que consisten en las siguientes:

1. Es aplicable al personal de mar el mismo sistema de previsión social complementaria establecido para el personal de tierra de «Repsol Butano, Sociedad Anónima».

2. Se establece un sistema de ayudas para estudio por curso académico para hijos de trabajadores, según se determina en el siguiente baremo:

	Pesetas
a) Enseñanza preescolar	40.714
b) Enseñanza General Básica	63.335
c) BUP, COU, FP o estudios de carrera de grado medio	97.262
d) Estudios superiores	97.262

A efectos de considerar la graduación de los estudios determinados en el anterior baremo, se estará a lo dispuesto por el Ministerio de Educación y Ciencia. Para acreditar el derecho a este beneficio se justificará documentalmente haber superado los estudios correspondientes a la ayuda, pasando al curso siguiente o finalizando los mismos.

La ayuda para estudios de BUP y COU puede ser nuevamente concedida por una sola vez, aun en el caso de que el alumno no superara curso el año en que reciba dicha ayuda.

En cualquier caso, la ayuda se percibirá hasta la edad límite de veinticinco años del beneficiario.

Además de estas ayudas escolares se establece en concepto de compensación por gastos de estancia la cantidad de 158.333 pesetas por beneficiario que haya de realizar sus estudios en localidad distinta de aquella en que tenga su destino y residencia habitual el trabajador y en la que no se puedan realizar tales estudios.

Ayuda para estudios a trabajadores de la Empresa.—Se concederán ayudas económicas para estudios que tiendan al perfeccionamiento de los empleados, dentro de la línea de promoción, o bien contribuyan a la elevación de su nivel cultural, siguiendo la misma programática ya establecida, con un auténtico sentido de promoción social y cultural, aun cuando no se trate de título o diploma directamente relacionado con la situación profesional del trabajador en la Empresa.

3. *Ayudas especiales.*—La Empresa concederá una ayuda especial de hasta un máximo de 339.287 pesetas para cubrir el 75 por 100 de los gastos justificados por el trabajador y dedicados a sus hijos subnormales, disminuidos físicos y disléxicos, con una cuantía mínima del importe de la beca que, por su edad, corresponda al beneficiario, observándose en el régimen de estas ayudas las prescripciones establecidas actualmente en la Empresa.

4. *Viviendas y préstamos para su adquisición.*

5. En caso de enfermedad o accidente laboral, la Empresa mantendrá la complementariedad actual hasta un máximo del 100 por 100 del sueldo real de cada tripulante, y asimismo se mantiene la mejora de las prestaciones por ayuda familiar hasta la cuantía señalada para el plus familiar de 242,42 pesetas el valor del punto.

6. *Jubilación.*—Todo tripulante podrá optar en la jubilación, bien por el sistema que rija para el personal de tierra o bien por el que pudiera corresponderle como personal de flota de la Empresa.

7. Ayuda económica en caso de fallecimiento o invalidez absoluta.-La Empresa contratará una póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores que cubra los riesgos de muerte e invalidez en su grado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo por un capital asegurado de 1.583.333 pesetas cada uno de ellos.

Los trabajadores se comprometen por su parte a destinar la cantidad procedente y que proporcionalmente les corresponda, en función de su salario base, para complementar el capital asegurado en la cantidad de 791.664 pesetas, quedando de este modo establecido el importe del capital asegurado por la póliza de seguro colectivo de vida en la cantidad de 2.374.997 pesetas.

8. Pérdida de equipaje a bordo.-En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente, no imputable al o los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

- a) Por pérdida total: 253.315 pesetas.
- b) Por pérdida parcial, una cantidad que no será superior a las 253.315 pesetas, a juicio del Capitán, una vez oídos los miembros del Comité de Flota que se encontraran en el buque y al interesado.

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos.

Art. 24. *Promoción Social*.-La Empresa deberá dotar a todos los buques de la flota, de biblioteca, magnetófono, radio, televisor con los sistemas Secam, Pal y Video, al objeto de fomentar el recreo y actividad cultural del tripulante, así como una biblioteca básica compuesta por volúmenes sobre temas laborales y profesionales. La Empresa destinará a este apartado la cantidad de 71.214 pesetas por buque, estableciéndose que la tripulación decidirá en qué conceptos culturales desea gastar la cantidad asignada.

Asimismo tratará de desarrollar un programa de estudio por correspondencia que contribuya a la formación y elevación cultural de las dotaciones.

El Comité de Flota formulará las propuestas que juzgue convenientes para la consecución de la finalidad de este artículo.

La Dirección de la Empresa facilitará al personal de flota, en conexión con el Comité de Flota, bien la constitución de un Grupo de Empresa, bien la integración de los tripulantes a los existentes en el seno de la Empresa.

Art. 25. *Comité de Seguridad e Higiene*.-Sin perjuicio de las atribuciones y cometidos conferidos al Comité de Seguridad e Higiene, ambas representaciones manifiestan su propósito de realizar los estudios y adoptar las medidas necesarias al objeto de elevar al máximo posible los niveles de seguridad e higiene. A tal fin las reuniones de este Comité se celebrarán con una periodicidad trimestral. El Comité de Seguridad e Higiene será paritario, correspondiendo a la Dirección la presidencia del mismo.

Asimismo ambas partes acuerdan remitirse a lo que fuera aplicable a la flota de «Repsol Butano, Sociedad Anónima», en las normas que sobre seguridad e higiene se elaboren por la Administración.

Art. 26. *De la representación de los trabajadores*.-El derecho de representación colectiva de los trabajadores se ajustará a lo previsto en el capítulo primero del título segundo del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre esta materia.

La acción y participación sindical y demás derechos sindicales se ajustarán a lo previsto en la Ley Orgánica sobre Libertad Sindical y disposiciones que la desarrollen y complementen.

Art. 27. *Excedencias*.-Tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en el plazo máximo de dos meses desde que fuera solicitado:

- a) Los trabajadores que lleven prestando sus servicios a la Empresa por un período superior a un año y no hubieran disfrutado de esta situación.
- b) Si hubieran disfrutado de otra excedencia, que hayan pasado al menos cuatro años desde el reingreso.
- c) Para conceder excedencias que no se ajusten a lo establecido anteriormente, será preciso que exista acuerdo sobre concesión entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

El período de excedencia será solicitado por el trabajador y no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

La petición de reingreso deberá solicitarse con un mes, como mínimo, antes de la finalización de la excedencia. Si la excedencia se hubiera solicitado por un período no superior a doce meses y el excedente solicitara el reingreso en el tiempo a que se hace referencia en el apartado anterior, se le concederá éste, bien de forma automática o al cumplirse el plazo total de concesión. Si la excedencia concedida fuera por un plazo superior al mínimo establecido, el reingreso, previa solicitud formulada en tiempo hábil, será atendido en las siguientes condiciones:

- a) Si en cualquier buque de la Empresa existe vacante de la categoría y grado del excedente, éste podrá reingresar inmediatamente, sin perjuicio del mejor derecho de otro trabajador en activo que, con la misma categoría y grado, hubiera solicitado la vacante, pasando entonces el excedente a ocupar la plaza dejada por el anterior.

b) Si no hubiera plaza en el lugar de su destino anterior, el excedente podrá prolongar la situación de excedencia hasta que se produzca vacante en la misma, haciendo constar en el escrito por el que solicita el reingreso tal petición.

Art. 28. *Jubilación*.-El personal de flota pasará a la situación de jubilación forzosa al cumplir los sesenta años de edad, siempre que ello no suponga una minoración de sus derechos en cuanto a la prestación de jubilación de la Seguridad Social. En caso contrario, la Empresa garantiza la percepción del complemento necesario para alcanzar la integridad de tal prestación. Se establecerá el régimen de compensaciones para los trabajadores a quienes alcance la citada situación a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 29. *Cambio de horario de salida*.-Con cuatro horas de antelación a la salida estimada del buque, deberá comunicarse a la tripulación por medio de los tablones de anuncios existentes en el buque.

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-El presente Convenio constituye un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Segunda.-De acuerdo con lo establecido en las disposiciones vigentes, para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará integrada por tres representantes por cada una de las partes intervinientes en el presente Convenio.

En cuanto a sus funciones y régimen de actuación, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes al efecto.

Tercera.-1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, 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 pudiera resultar incompatible 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.

4. De conformidad con los criterios inspiradores de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, el vigente catálogo de faltas se amplía con las siguientes:

- a) Entre las graves, «el ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad».
- b) Entre las muy graves, «el incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad».

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, viniera percibiendo y devengando quinquenios y trienios, según lo establecido en el precedente, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 134, de 4 de junio de 1988, continuará, como derecho «ad personam» percibiendo y devengando los quinquenios y trienios ya generados y que se generen en el futuro, siempre que no se vulnere lo dispuesto en la legislación vigente.

El valor del trienio será de 4.339 pesetas y el del quinquenio de 8.678 pesetas, respectivamente, durante el año 1991, afectando a los mismos conceptos retributivos que en el Convenio citado.

Igualmente la totalidad del personal incluido en esta disposición transitoria disfrutará del complemento de inflamables en cuantía del 15 por 100 de la antigüedad, incluso cuando disfrute de vacaciones y/o licencia con sueldo.

Segunda.-El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio ostentara la categoría de Inspector o Capitán seguirá incluido en su ámbito de aplicación salvo que manifieste, expresamente, su deseo de resultar excluido de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2. b), del mismo.

Sus retribuciones, para el supuesto de aplicación del Convenio Colectivo, serán las previstas en el mismo para tales categorías profesionales, vigentes con carácter transitorio.

Tercera.-1. Ambas partes manifiestan y reconocen que la disolución legal de la Fundación Laboral «Benito Cid», actualmente en

trámite, supondrá la plena extinción de todas las obligaciones contraídas por la Empresa frente a la misma y sus beneficiarios, que quedarán sustituidas a todos los efectos por las contenidas en el texto del Plan de Pensiones suscrito con fecha 22 de diciembre de 1989 por la Dirección y la Unión General de Trabajadores, aprobado en Asamblea de Trabajadores de fecha 14 de marzo de 1990 y ratificado por la Confederación de Trabajadores Independientes.

2. Los pensionistas de la Fundación Laboral «Benito Cid», cuyo hecho causante se haya producido con anterioridad al 3 de noviembre de 1988, mantendrán las pensiones reconocidas de conformidad con las normas estatutarias y legales aplicables y, en su caso, las derivadas, que serán abonadas por la Empresa directamente o mediante un sistema de aseguramiento.

#### DISPOSICION FINAL

Por ser en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores las condiciones acordadas en el presente Convenio, serán éstas totalmente aplicables en las materias que en el mismo se regulan, quedando, por tanto, sin efecto cualesquiera normas anteriores reglamentarias o convencionales que se opongan.

No obstante, como derecho supletorio, en todo no lo previsto en el presente pacto colectivo, tendrán aplicación los preceptos de la Ordenanza de Trabajo en la Mirina Mercante, aprobada por Orden de 20 de mayo de 1969, y demás disposiciones legales de carácter general.

**4012** *RESOLUCION de 31 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo del Fondo de Promoción de Empleo (Sectores C. Naval y L. Blanca).*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Fondo de Promoción de Empleo (Sectores C. Naval y L. Blanca) que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1991 de una parte por el Comité de Empresa y Delegados de Personal 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 31 de enero de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO 1991-1992. FONDO PROMOCION DE EMPLEO

#### SECTORES C. NAVAL Y L. BLANCA

##### PREÁMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval fue creado en un principio como Entidad de gestión de empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho FPE, es por lo que en este Convenio hace una «declaración de principios», en la que la Dirección del FPE se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales, unidades territoriales, oficinas delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión de la Empresa, a excepción del personal de alta dirección:

Director técnico.  
Directores.  
Subdirectores de Área.  
Administradores y Delegados.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1991 y el 31 de diciembre de 1992.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. *Ingresos.*—El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Art. 7. *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Niveles III y IV: Dos meses.  
Niveles V y VI: Un mes.  
Niveles VII, VIII, IX y X: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

La Empresa entregará el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de hacer las consultas oportunas.

Art. 8. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Niveles III y IV: Seis meses.  
Niveles V y VI: Tres meses.  
Niveles VII, VIII, IX y X: Quince días.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 9. *Salidas, viajes y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la Empresa devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

Dieta completa: 6.500 pesetas.  
Distribución diaria: Comida, 3.000 pesetas; cena, 2.500 pesetas, y otros, 1.000 pesetas.

Transporte ajeno:  
Coche alquiler: Tarifa B.  
Avión: Clase turista.  
Tren: Primera clase o coche cama.

Transporte propio: 27 pesetas por kilómetro recorrido.  
Alojamiento:  
Categoría hoteles, tres estrellas.  
Conversión alternativa: 3.000 pesetas.

Art. 10. *Becas.*—Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la Comisión de Becas.

La aprobación de las ayudas corresponden a la Comisión Paritaria, que fijará, en función del importe y tipo de curso, el tanto por ciento a