

8741 *RESOLUCIÓN de 21 de abril de 1997, de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional, por la que se dan instrucciones en materia de prestación de servicios esenciales en centros docentes no universitarios.*

El Real Decreto 417/1988, de 29 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo), desarrollado luego por la Orden de 25 de mayo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 26), estableció normas para garantizar la prestación de servicios esenciales en centros docentes públicos no universitarios dependientes del Ministerio de Educación y Cultura (entonces, Ministerio de Educación y Ciencia). La aplicación de las normas citadas exige algunas concreciones que permitan cumplir su contenido.

En su virtud, esta Secretaría General, oídas las Organizaciones Sindicales convocantes de la jornada del día 24 de abril de 1997, ha resuelto dictar las siguientes instrucciones:

Primera.—La prestación de servicios mínimos esenciales en los centros docentes públicos no universitarios dependientes del Ministerio de Educación y Cultura, en el supuesto de situaciones de huelga que afecten a su normal funcionamiento, se ajustará a lo dispuesto en el Real Decreto 417/1988, de 29 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 5 de mayo), y en la Orden de 25 de mayo de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 26) dictada en desarrollo de aquél.

Segunda.—Los centros docentes permanecerán abiertos durante la situación de huelga. A tales efectos, y con objeto de hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto en las normas citadas, se adoptarán las medidas siguientes:

1. El Director, en el ejercicio de sus funciones, garantizará la apertura del centro al comienzo de la jornada escolar.
2. El Director, el Jefe de Estudios y un Subalterno, que será designado por el propio Director, en el caso de que todos los componentes de esta categoría de personal del centro decidan incorporarse a la huelga, permanecerán en el centro ejerciendo sus funciones respectivas.

Tercera.—1. En los internados de los centros de Educación Especial, en las residencias y en las escuelas-hogar, así como en los propios centros de Educación Especial, los Directores garantizarán la atención y permanencia de los alumnos en las debidas condiciones.

2. Los Directores provinciales y Subdirectores territoriales del Departamento adoptarán las medidas oportunas para concretar, en cada caso, los servicios esenciales que permitan el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior.

Madrid, 21 de abril de 1997.—El Secretario general, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmos. Sres. Director general de Centros Educativos, Director general de Coordinación y de la Alta Inspección y Directores Provinciales y Subdirectores territoriales del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8742 *RESOLUCIÓN de 1 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal de flota de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de flota de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», (código de Convenio número 9010900), que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Flota, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 1 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE MAR DE «NAVIERA VIZCAÍNA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio tiene ámbito de empresa, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, afectará al personal de flota de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», sujeto a la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de siete años, contada desde el 1 de enero de 1996, sea cual fuera la fecha de su homologación y registro, y se prorrogará por años sucesivos si no lo denunciara cualquiera de sus partes con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de su vencimiento.

La denuncia de cualquiera de las partes firmantes de este Convenio Colectivo deberá ser formalizada por escrito, dando traslado de la misma a la autoridad laboral y a la otra parte.

La extinción, rescisión o nulidad del presente Convenio producirá de pleno derecho la sujeción de las relaciones laborales del personal de mar de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», a lo establecido en el Convenio Colectivo de empresa de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», en vigor desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1995.

No obstante lo anterior, ambas partes acuerdan específicamente que el nuevo contenido del artículo 8 (vacaciones) entrará en vigor a partir del 1 de marzo de 1996.

Artículo 3. *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 misma unificación posible en aquellos aspectos de tipo social que por su carácter de generalidad puedan 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 en este Convenio se establezcan o impongan las circunstancias.

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

Se mantiene expresamente vigente la facultad reglamentaria y privativa de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», de:

- a) Decidir sobre transbordo de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la empresa y/o de bandera nacional, explotados por ésta, con tripulación de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima».
- b) Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques fletados por «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», con tripulación del Armador.
- c) Decidir sobre destino en tierra de tripulantes con motivo de buques en construcción.
- d) Destinar tripulantes en comisión de servicio.
- e) Enviar al personal a los cursos de Formación Profesional que decida la Dirección.

En todos los demás casos, incluido el destino temporal de tripulantes a buques con bandera nacional o extranjera, que tendrá carácter voluntario

por parte de los trabajadores, las condiciones de trabajo y remuneración se convendrán con el tripulante. Por lo que a Seguridad Social se refiere, y si las condiciones del buque con bandera extranjera fuesen inferiores a las de los buques de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», la empresa completará aquéllas hasta el total de las prestaciones de la Seguridad Social española.

Artículo 4. *Integridad de Convenio.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituirá una unidad inescindible, de suerte que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus pactos rechazando el resto, sino que siempre habrá de ser considerado y observado en su integridad.

En consecuencia, el Convenio quedará sin eficacia práctica y deberán revisarse todas sus estipulaciones, en el supuesto de que por cualquier organismo competente no se apruebe alguna de sus cláusulas.

Artículo 5. *Compensación y absorción futuras.*

La publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico para el sector de la Marina Mercante, que supusiera una mejora del contenido del Convenio a juicio de las partes, se negociará la inclusión de ésta en el Convenio actual.

En caso de discrepancia entre las partes para la aplicación de estas mejoras, ambas se someterían a un arbitraje.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones negociadoras.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

En todo lo establecido en este Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas colectiva y «adpersonam» existentes, siempre que en su conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 8. *Vacaciones.*

La empresa concederá setenta y tres días de vacaciones por cada ciento veinte días de embarque a todo el personal de flota, cualquiera que sea su categoría y antigüedad.

Las vacaciones establecidas en los párrafos anteriores, se empezarán a contar desde el día siguiente al del desembarque del tripulante y desde el día anterior a su salida de su domicilio, ambos inclusive.

El tripulante que no haya podido llegar a su domicilio dentro de las veinticuatro horas siguientes a su desembarque, deberá comunicarlo por escrito a «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», a los efectos de reajustar sus vacaciones o percepciones si así procediera.

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

El tripulante disfrutará vacaciones de acuerdo a lo especificado en la columna A de la tabla número 3, no pudiendo la empresa prorrogar el período de embarco más allá de los días indicados en la columna B de la misma tabla, salvo causas excepcionales o de fuerza mayor, el tripulante tendrá la facultad de solicitar de la empresa, procurando ésta complacerle, si las necesidades del servicio no lo impiden, el disfrute de vacaciones antes de transcurrir los días indicados en la columna A de la tabla número 3 y después de dos meses. A su vez, la empresa podrá, por necesidades del servicio, desembarcar al tripulante después de los dos meses de situación de embarcado o asimilado. Aplicada esta excepción, el período de disfrute de vacaciones será como mínimo de treinta días.

La empresa se compromete a desembarcar a sus tripulantes de acuerdo a lo especificado en la columna A de la tabla número 3. Las causas excepcionales o de fuerza mayor que impidan el desembarco serán puestas en conocimiento del interesado y representante del Comité de Empresa.

A partir de los días de embarque especificados en la columna B de la tabla número 3, incluidos viajes para embarcar y desembarcar, el tripulante devengará 1,1 días de vacaciones por día de embarque, en lugar de los 0,608 establecidos.

Las vacaciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de totales por todos los conceptos y especialmente se incluyen en ellas las horas de trabajo en sábados, domingos y festivos del período de embarque, por lo que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no se devengarán vacaciones adicionales por ningún otro motivo.

Durante el período de vacaciones el tripulante percibirá el salario profesional que se establece para su categoría profesional en la tabla correspondiente.

En caso de que al finalizar las vacaciones el tripulante, la empresa no pudiera proceder a su embarco, el tiempo transcurrido hasta la fecha ordenada para su incorporación a bordo se computará como vacaciones anticipadas sin que éstas puedan exceder de cinco días.

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

Primero.—Sólo podrá ampliarse hasta quince días el período de vacaciones anticipadas en el período de un año.

Segundo.—La recuperación de estos días se realizará descontándose como máximo cinco días por cada período de embarque.

Tercero.—Esta facultad no podrá ser utilizada por la empresa cuando la aplicación de vacaciones obedezca a los motivos de no querer embarcar a un tripulante disponible.

Cuarto.—La empresa comunicará por escrito con cinco días de anticipación, antes de finalizar las vacaciones, los días previstos de vacaciones anticipadas, pudiendo éstos ser modificados por causas imprevistas.

Artículo 9. *Licencias.*

A) Con independencia del período reglamentario de vacaciones, se reconoce a los tripulantes fijos de plantilla el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran:

1. De índole familiar.
2. Para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores.
3. Cursillos de carácter obligatorio.
4. Complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante.
5. Para asuntos propios.

B) La concesión de toda clase de licencias corresponde al Naviero o Armador. El peticionario deberá presentar la oportuna instancia y el Naviero o Armador adoptará la resolución sobre la misma, dentro de los treinta días siguientes a su solicitud.

En los supuestos de licencias por motivo de índole familiar de carácter urgente, los permisos que se soliciten serán concedidos por el Capitán en el momento de ser solicitados, desembarcando al tripulante en el primer puerto con medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado C).

Si el afectado por el motivo familiar urgente se encontrase en su domicilio con notificación de embarque, deberá comunicarlo telefónica o telegráficamente a «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», en el plazo más inmediato posible, justificando, posteriormente, en debida forma, la causa familiar urgente que motivó su falta de incorporación al buque.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

C) Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge e hijos y la del apartado 2.B) y D) que correrá a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos del África hasta el paralelo de Noadhibou

(Port Etienne). Quedan excluidos de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge e hijos.

Licencias (2):

- Licencias por motivo de índole familiar.

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Causa	Días
Matrimonio	20
Nacimiento hijos	15
Enfermedad grave cónyuge, hijos padres y hermanos, hasta	10
Muerte cónyuge e hijos	15
Muerte de padres, padres políticos y hermanos	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 serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la del matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante el párrafo anterior, el tripulante embarcado, previa comunicación a la empresa, podrá optar a la acumulación en caso de natalidad.

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

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

Licencias (3):

- Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante:

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribuidas, una sola vez.

Vinculación a la naviera: Según lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, salvo caso de resarcimiento.

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

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

- Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales:

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

- Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima»:

Antigüedad mínima: Un año.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Una sola vez.

Vinculación a la empresa: Un año.

Peticiones máximas: 1 por 100 de los puestos de trabajo.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. 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 las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

Licencias (4):

- 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 dichos cursos.

Licencias (5):

Licencias para asuntos propios: Los tripulantes podrán solicitar licencias para atender personalmente asuntos propios por un período de hasta seis meses, especificándose por el interesado la fecha exacta de su reincorporación.

La empresa podrá conceder la licencia solicitada atendiendo a los fundamentos que se expongan por escrito por el solicitante, y de acuerdo con las necesidades de servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

Una vez finalizado el período de licencia concedido, el tripulante quedará en situación de «Expectativa de embarque» en el domicilio.

Igualmente, la empresa facilitará la asistencia a cursillos de medicina y primeros auxilios, a los tripulantes más idóneos, procurando que en cada buque se encuentre embarcado, al menos, un tripulante que haya seguido los mismos.

Artículo 10. Retribuciones salariales.

El personal de flota de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», afectado por el presente Convenio, tendrá durante 1996 la retribución que se especifica en la tablas salariales que figuran como anexo a este Convenio.

Las percepciones del personal de flota estarán formadas por los siguientes conceptos retributivos:

- Salario profesional.
- Complementos salariales.
 - Personales: Plus de antigüedad.
 - Por puesto de trabajo:

Plus de trabajos penosos, sucios y peligrosos.

Plus de permanencia en lugares insalubres y epidémicos.

- Por calidad o cantidad de trabajo:

Plus de sábados, domingos y festivos.

Horas extraordinarias.

Gratificación por lavado de ropa.

Plus asistencia maestranza y subalternos.

- Prestaciones no salariales, indemnizaciones y suplidos:

Dictas.

Uniformes.

Deterioro de vestuario.

Artículo 11. Comisión de servicio y servicio a la empresa.

Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales que, circunstancialmente, ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar. Los tripulantes en comisión de servicio percibirán en todo caso el salario profesional correspondiente a la categoría profesional que ostente en el escalafón correspondiente, así como la antigüedad.

Si la comisión de servicio se realiza en la localidad del domicilio del tripulante, devengará la dieta de «Salida con una comida fuera» y los gastos de transporte que se justifiquen y durante el período en que se encuentre en tal situación devengará las vacaciones establecidas en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

Por el contrario, si la comisión de servicio tiene lugar fuera de su domicilio, devengará las vacaciones establecidas en este Convenio para el personal embarcado, así como la dieta ordinaria correspondiente durante el tiempo que permanezca desplazado. A partir del trigésimo primer día de duración de la comisión de servicio, percibirá la dieta especial.

Se entiende por servicio a la empresa:

- Situación de enrolamiento.
- Hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad, cuando aquéllas tengan lugar fuera de la provincia en que se encuentra su domicilio.
- Expectativa de embarque, cuando se encuentre fuera de su domicilio por orden de la empresa.
- Comisión de servicio.

Artículo 12. Expectativa de embarque en el domicilio.

Se considera expectativa de embarque la situación del tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes de la empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «Servicio a la prensa».

Durante la expectativa de embarque en el domicilio, el tripulante percibirá el salario profesinal y la antigüedad correspondientes a su categoría profesional.

También devengará las vacaciones que señala la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Artículo 13. *Expectativa de embarque fuera del domicilio.*

Se considerará expectativa de embarque fuera de su domicilio la situación del tripulante que, habiendo recibido la orden de embarque y una vez en destino, se encuentre en espera de buque.

Durante dicho período, el tripulante percibirá el salario profesional, antigüedad y las dietas o fracción de las mismas que devengue.

Artículo 14. *Dietas y gastos de viaje.*

0.0 Objeto: El presente artículo tiene por objeto regular los desplazamientos que realice el personal de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», por territorio nacional o extranjero, por orden y cuenta de la empresa, que obliguen al trabajador a abandonar temporalmente su habitual lugar de trabajo y de residencia.

1.0 Ámbito de aplicación: Las disposiciones del presente artículo serán de aplicación al personal de flota de la empresa, independientemente de la modalidad de contrato de trabajo que con ella tenga suscrito.

2.0 Definiciones.

2.1 Salida: El desplazamiento tendrá la consideración de salida cuando, pernoctando el empleado en su domicilio, precise hacer una o las dos comidas principales, fuera de la localidad de su residencia habitual. Asimismo, se considerará salida el día de regreso de un viaje, cuando concurran estas circunstancias.

2.2 Viajes:

2.2.1 Concepto: El desplazamiento tendrá la consideración de viaje cuando suponga para el empleado la necesidad de pernoctar fuera de su domicilio cualquiera que fuese la hora en que hubiese iniciado el desplazamiento.

2.2.2 Clases de viajes:

Viaje nacional: Aquel que se realiza única y exclusivamente en territorio nacional sin rebasar las fronteras españolas.

Viajes al extranjero: El desplazamiento realizado fuera del territorio nacional.

Viaje especial: Cuando el desplazamiento exija una permanencia de más de treinta días naturales ininterrumpidos en una misma localidad.

2.3 Modalidades:

2.3.1 En las salidas regirá el sistema de dieta de salida.

2.3.2 En los viajes al extranjero, regirá el sistema de gastos pagados, abonándose una dieta de bolsillo adicional. Los gastos de estancia, manutención y transportes urbanos serán por cuenta de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima».

2.3.3 En los viajes especiales regirá la modalidad de dieta especial.

2.4 Dietas:

2.4.1 Concepto: Se entiende por dieta la cantidad compensatoria de gastos que la Dirección de la empresa asigna a cada trabajador, con ocasión y como consecuencia del desplazamiento que realice ordenado por ella.

2.4.2 Clase de dieta: Por las características del desplazamiento, la dieta podrá ser: Dieta de salida, aplicable en:

a) Las salidas, percibiéndose en su cuantía íntegra o en su mitad, según que en su duración estén comprendidos los horarios de las quince y las veintitrés horas, o uno sólo de ellos.

b) En los viajes nacionales el día de iniciación se percibirá en su cuantía íntegra cuando se inicie antes de las quince horas, y en su mitad, si se inicia después de las quince horas y antes de las veintitrés horas.

A estos efectos, tendrá siempre la consideración de alojamiento pagado el desplazamiento nocturno en tren, con independencia de cual sea la modalidad por la que opte el desplazado.

c) El día de regreso de un viaje nacional, se percibirá en su cuantía íntegra si se produce después de las veintitrés horas, y en su mitad, si se produce después de las quince horas y antes de las veintitrés horas.

Dieta ordinaria: Aplicable en los viajes nacionales, compensatoria de la totalidad de los gastos de viaje (alojamiento y manutención).

Dieta de bolsillo: Aplicable en los viajes al extranjero.

Dieta especial: Aplicable cuando el desplazamiento exija una permanencia de más de treinta días naturales ininterrumpidos en una misma localidad.

Durante los treinta primeros días, su cuantía será la de la dieta ordinaria, empezándose a cobrar en su cuantía específica a partir de segundo mes.

La percepción de la dieta especial no se interrumpirá por desplazamientos ocasionales motivados por causas de trabajo, ni por aquellos debidos a causas familiares, tanto a los que alude el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, como los que se establecen a continuación.

El desplazado tendrá derecho a un desplazamiento de fin de semana al mes a su domicilio de origen. Se exceptúa de los anteriores el mes en que el desplazado haga uso de la garantía establecida en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador se encuentre en esta situación de percepción de dieta especial y por razones de trabajo hubiera de efectuar un viaje, la empresa compensará además de los gastos de locomoción y alojamiento que el mismo le haya supuesto, previa presentación de los justificantes.

En los desplazamientos por razones familiares anteriormente citados, la empresa solamente le compensará además, de los gastos de locomoción.

2.4.3 Casos especiales: Se exceptúa de lo establecido en el apartado anterior, los desplazamientos para asistencia a acciones de formación, cuya cuota de inscripción incluya la manutención y/o alojamiento. En este caso se definirá, previamente, por la Dirección las condiciones a aplicar.

2.4.4 Gastos no incluidos en la dieta: En el importe de la dieta no se incluyen las gratificaciones extraordinarias por gestiones determinadas, los importes de lavado de ropa figurados en la factura del hotel, el servicio de mozos, ni la facturación de efectos personales si fuesen necesarios para la realización del viaje.

Los importes de los servicios públicos, locomoción urbana quedan también excluidos, aunque la utilización de taxis y el alquiler de vehículos tendrán que ser autorizados por la Dirección de la empresa.

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

El régimen de hotel se ajustará siempre que sea posible a la siguiente clasificación:

Capitales y Jefes: Máximo hotel 5 estrellas.

Oficiales: Máximo hotel 4 estrellas.

Resto del personal: Máximo hotel 3 estrellas.

2.6 Locomoción: La empresa abonará los gastos de locomoción, tanto en los viajes como en las salidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Avión: Turista.

Ferrocarril: 1.ª clase/coche cama.

La gestión de los medios de locomoción se efectuará a través de la empresa.

Como norma general, en los desplazamientos se utilizarán los medios de transporte de uso público y, únicamente en casos excepcionales, y siempre con autorización expresa de la Dirección de la empresa, podrá utilizarse el vehículo propio.

En este caso, se abonará al trabajador una cantidad por kilómetro recorrido, comprensiva de todos los gastos que puedan originarse al trabajador, incluso averías. No incluirá el costo de peajes de autopista. El importe de kilometraje será el reflejado en el anexo de este Convenio.

Si varios trabajadores, realizando un desplazamiento común, utilizan un solo vehículo, el kilometraje correspondiente sólo lo percibirá el propietario del vehículo.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo facilitado por la empresa, ésta no abonará gasto alguno de locomoción.

Cuando en los desplazamientos sea preciso el uso de taxi será necesaria, para su abono por la empresa, la presentación de la factura correspondiente.

3.0 Disposiciones.

3.1 De carácter general.

3.1.1 Autorización del desplazamiento: De no mediar causa de excepción en razón de la urgencia, ningún trabajador podrá emprender una salida o un viaje sin la correspondiente orden.

3.1.2 Anticipos a justificar: El trabajador podrá solicitar un anticipo para sufragar los gastos que el desplazamiento vaya a originarle, y que justificará en el momento de efectuar la liquidación del mismo.

3.1.3 Gastos especiales: Cuando se trate de desplazamientos colectivos de personas comprendidas en distinto grupo de cuantía de dieta, pero cuya función a desarrollar en su desplazamiento sea de idéntica naturaleza y no esté relacionada con sus respectivas profesiones ni con los cometidos propios de los puestos de trabajo que desempeñan todas ellas, disfrutará de una misma cuantía de dieta y condiciones de locomoción que correspondan a la encuadrada en el grupo más alto.

Cuando con motivo de un desplazamiento el trabajador se vea en la necesidad de realizar gastos extraordinarios, no previstos en el presente artículo, los hará constar en el capítulo 6 «Otros», de la cuenta de viaje, requiriendo en forma expresa la autorización de la Dirección de la empresa para el reembolso de los mencionados gastos extraordinarios.

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

Cuando el desembarque se produzca en el extranjero, la empresa abonará las dietas y gastos previstos en este artículo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Serán consideradas horas extraordinarias, a efectos de su liquidación, en base a los valores que figuren en las tablas correspondientes, todas aquellas que excedan de cuarenta horas de trabajo semanales.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior las ocho horas trabajadas en sábados y las ocho horas respectivas de domingos y festivos que en ningún caso serán consideradas como jornada extraordinaria.

Las horas extraordinarias serán solicitadas por el Jefe de cada Departamento y aprobadas por el Capitán, que será en última instancia quien autorice su ofrecimiento a los tripulantes y la ejecución de las mismas.

Los tripulantes serán libres para aceptar o no la realización de las horas extraordinarias salvo en los siguientes supuestos en que ineludiblemente deberán realizarlas:

1.º Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de escotillas y arranches.

2.º En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque y en puerto, cuando la programada salida del buque lo requiera, así como en las escalas técnicas y en el supuesto de utilización de helicóptero.

3.º Atención a la carga y a las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y la descarga.

4.º Aprovisionamiento siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente no pueda realizarse en la jornada normal de trabajo.

5.º Atención de autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

Para la justificación y control de las horas extraordinarias realizadas se llevará a bordo, por cada tripulante y periodicidad mensual una hoja de registro en la que se señalarán los trabajos que origine la necesidad de efectuar horas extras, quien solicite el trabajo y la duración del mismo.

Estas hojas, mensualmente y con el visto bueno del Capitán para que tengan validez, se remitirán a las oficinas centrales.

Los tripulantes pueden solicitar de su Jefe de Departamento, antes de la realización de las horas extraordinarias, su hoja personal donde figure la autorización del Capitán.

El valor de la hora extraordinaria será la que figure en la tabla correspondiente.

Artículo 16. Carácter de las percepciones.

Las percepciones establecidas en las tablas salariales en este Convenio se entenderán, en todo caso, diarias y tendrán la consideración de cantidades brutas, sujetas a los descuentos legalmente establecidos.

Artículo 17. Categorías profesionales.

Oficialidad:

- 1.º Capitán.
- 2.º Jefe de Máquinas.
- 3.º Primeros Oficiales de Cubierta, Máquinas y Radiotelegrafía.
- 4.º Segundos Oficiales de Cubierta, Máquinas y Radiotelegrafía.
- 5.º Terceros Oficiales de Cubierta, Máquinas y Radiotelegrafía.

Maestranza:

- 6.º Mecánico Electricista de primera clase.
- 7.º Mayordomo, Contramaestre, Bombero de primera, Calderetero, Electricista de segunda, Operario Mecánico de primera y Cocinero.
- 8.º Carpintero y Bombero de segunda.

Subalternos:

- 9.º Mecamar.
- 10.º Engrasador y Fogonero.
- 11.º Marinero, Limpiador y Camarero.
- 12.º Mozo, Ayudante Camarero y Marmitón.

Se establecen los grados A y B en las categorías profesionales del Grupo de Subalternos.

Los trabajadores de nuevo ingreso se encuadrarán, a todos los efectos en el grado B, en el que permanecerán un período máximo de tres años, al objeto de que durante el mismo adquieran el nivel de conocimiento, experiencia y perfeccionamiento profesional necesarios para que, en función de las actividades propias de los buques de la compañía, puedan desarrollar los trabajos de su categoría con el nivel de eficacia y corrección preciso.

El Personal subalterno encuadrado en el grado A, de las categorías anteriormente mencionadas, además de la realización de las funciones propias de su categoría, podrán, bajo las órdenes e instrucciones del personal de maestranza del respectivo Departamento, atender la formación del personal de grado B, así como supervisar las actividades y funciones de éstos.

El personal fijo de nuevo ingreso, transcurridos tres años de permanencia en el grado B, ascenderá y será encuadrado, a todos los efectos, en el grado A, dentro de la categoría correspondiente.

El ingreso de personal eventual se efectuará siempre en el grado B de la respectiva categoría profesional.

Todo el personal fijo de la empresa, a la firma del presente acuerdo, está encuadrado en el respectivo grado A. El personal de nuevo ingreso, en las citadas categorías, se incorporará al grado B.

Artículo 18. Período de prueba.

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio se considerará provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la labor a la que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

Categoría 1 a 5 de este Convenio: Seis meses.

Categoría 6 a 8 de este Convenio: Tres meses.

Categoría 9 a 13 de este Convenio: Quince días laborables.

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

Caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato de trabajo

por no superar el período de prueba, deberá ser notificado al tripulante por el Capitán, dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este Artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad del tripulante y ello ocurra en el viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta puerto español y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero, el traslado será por cuenta del mismo.

No obstante el párrafo anterior, cuando por cualquier causa el período de prueba expire en la mar o en puerto extranjero y no se prevea la llegada a puerto español en los próximos cincuenta días, la empresa desembarcará al tripulante en el puerto que éste elija, que comunicará por escrito al Capitán y serán a cargo del Armador todos los gastos habituales de esta situación.

Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla de personal fijo en la empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

La empresa, en el supuesto de rescisión del período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el período de prueba o con la llegada del buque a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de embarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la empresa.

En caso de que no presentara justificantes de gastos de viaje y dietas, percibirá una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario para gastos de desplazamiento al domicilio.

Las bajas por enfermedad y accidente interrumpen el período de prueba, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 19. *Excedencia voluntaria.*

Puede solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con dos años de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su presentación.

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

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

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

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente, previo ofrecimiento de la empresa, por alguna de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá la retribución correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

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

Artículo 20. *Ascensos.*

La provisión de vacantes por ascensos se realizará conforme a lo establecido en los artículos 49 a 56 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

En los casos, reglamentariamente previstos, de ascensos por rigurosa antigüedad, la Dirección de la empresa podrá suspender el ascenso automático cuando el tripulante, a quien corresponde la promoción, no reúna, a juicio de aquélla, las condiciones personales o profesionales necesarias, debiendo entonces recaer el nombramiento en el que le sigue en el orden de antigüedad.

En el supuesto del párrafo anterior, y a requerimiento de los interesados, la empresa comunicará las causas objetivas a los tripulantes afectados.

Artículo 21. *Zona de guerra.*

Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella respecto de la que la entidad aseguradora del buque exige sobreprima superior al 0 por 100, para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación dentro de la delimitación de dicha zona, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

- a) A no partir en dicho viaje.
- b) A realizar voluntariamente el viaje.

Si optase por no realizar el viaje, se procedería de forma y por el orden que se indica a continuación:

1.º Si hubiera plaza vacante en otro buque se procederá al transbordo inmediato del tripulante. Si la duración de esta operación se alargara, los cinco primeros días tendrían la consideración de expectativa de embarque y el resto de vacaciones.

2.º Si no hubiese plaza vacante pasaría a disfrutar las vacaciones que, en dicha fecha, tuviese devengadas.

3.º Si finalizado el período de vacaciones devengado, la situación no hubiese variado, el tripulante pasará a disfrutar vacaciones adelantadas, hasta completar un período de quince días.

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

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

Sobreprimas riesgos de guerra:

De 0 a 0,15 por 100:	50 por 100.
De 0,16 a 0,25 por 100:	115 por 100.
De 0,26 a 0,50 por 100:	125 por 100.
De 0,51 a 0,75 por 100:	150 por 100.
De 0,76 a 1,50 por 100:	200 por 100.
De 1,51 a 2,00 por 100:	250 por 100.
Más de 2,00 por 100:	300 por 100.

Esta compensación le corresponderá durante los días en que se hallen en zona de guerra, sin perjuicio de que, por parte de la Dirección y por el tiempo de la permanencia en dicha zona de guerra, el seguro de accidentes garantice hasta tres veces su valor normal, cuando la sobreprima de los riesgos de guerra se eleve por encima del 0 por 100, el accidente sea consecuencia de un hecho de guerra.

Si, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, tal como se define en el párrafo primero de este artículo, cada tripulante percibirá durante el tiempo que se encuentre en dicha zona, el porcentaje de aumento que corresponda en todos los conceptos retributivos que perciba, y si sufrieran en las mismas incapacidades permanentes o muerte por cualquier hecho de guerra, se triplicaría el seguro de accidentes, siempre que la sobreprima del seguro se eleve por encima del 0 por 100.

Siendo los seguros de vida y complementario de accidentes pactados en el presente Convenio Colectivo de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», autónomos e independientes, uno de otro, la triple indemnización para caso de muerte por accidente como consecuencia de un hecho de guerra prevista en los últimos párrafos de este artículo, ha de entenderse referida única y exclusivamente al seguro complementario de accidente y no al seguro de vida.

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

Artículo 22. *Transbordos.*

Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma empresa, dentro del transcurso del período de embarque. Los transbordos podrán ser:

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

1.º Criterio de excepción para los miembros del Comité de Flota.

2.º Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría de la empresa.

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

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

b) Por iniciativa del tripulante: Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la empresa pueda proporcionárselo.

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

Artículo 23. *Escalafones.*

La empresa llevará obligatoriamente, de acuerdo con los artículos 59, 70, 71 y 73 de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (OTMM), un escalafón público donde figure todo el personal de la misma, con su cargo y antigüedad, respetándose lo determinado en dicha Ordenanza en todos los aspectos.

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

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada laboral obligatoria será de cuarenta horas semanales de trabajo, es decir, de ocho horas diarias de lunes a viernes, inclusive.

Queda especialmente convenido que se trabajarán cuatro horas los sábados por la mañana. Estas horas tendrán su directa compensación en las vacaciones acordadas en este Convenio y no devengarán, en ningún caso, el plus de sábados, domingos y festivos, ni tendrán la consideración de jornada extraordinaria.

Los trabajos efectuados en sábados por la tarde, domingos y festivos tampoco tendrán, en ningún caso, la consideración de jornada extraordinaria, aunque dichos trabajos se han de referir exclusivamente a guardias de mar, guardias de fondeo, maniobras de puerto y fondeo, y emergencias del buque y/o la carga.

Estos trabajos realizados en sábados por la tarde, domingos y festivos serán retribuidos con un plus que se denominará plus de guardia y trabajos en sábados tarde, domingos y festivos, cuyos importes quedan determinados en la tabla correspondiente.

Artículo 25. *Trabajos sucios, penosos y peligrosos.*

Los trabajos definidos en este artículo deberán ser realizados por los tripulantes, y tendrán la consideración de sucios, penosos y peligrosos, y se liquidarán de acuerdo con lo establecido en la tabla correspondiente, independientemente de su consideración como jornada extraordinaria cuando concurra este caso:

Trabajos que deberá realizar la tripulación del buque y considerados como sucios, penosos y peligrosos:

1. Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
2. Trabajos en el interior de «cofferdams» y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
3. Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
4. Trabajos bajo planchas de todas las sentinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
5. Limpieza del interior del cárter del motor principal.
6. Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de la galería de barrido.
7. Limpieza del interior de conductos de humo, caldera y calderetas.
8. Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
9. Trabajos en el interior de conductos de humo o calderas.
10. Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.
11. Limpieza de sentinas corridas de bodega.
12. Trabajos en cuadros eléctricos con tensiones superiores a 220 voltios.
13. Pintado a pistola en tanques «cofferdams» o espacios cerrados sin instalación fija de ventilación.
14. Encalichado o cementado de tanques.
15. Trabajos en interiores por debajo de 5 °C o por encima de + 45 °C en espacios cerrados sin instalación fija de ventilación.
16. Trabajos de bomberos cuando, por necesidad del servicio, su dedicación, en la carga y/o descarga del buque, exceda de medio día completo.
17. Los trabajos realizados en palos, superestructuras, calderas por su parte exterior, chimeneas, etc., siempre que la altura desde los pies hasta la base estructural inferior más próxima sea superior a 2 metros.

18. Estiba de cadena en cajas de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.

19. Recepciones o fiestas oficiales en las que el servicio o la preparación estén a cargo del personal de fonda (salvo en buques de pasaje o mixtos).

20. Limpieza de bodegas y tanques altos laterales, cuando la carga que se hubiese transportado, previamente, lo convierta en trabajo especialmente sucio, penoso o peligroso.

21. Conexión de mangueras, cuando ésta sea efectuada por el personal del buque.

Trabajos a realizar por personal ajeno al buque:

1. Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.
2. Limpieza, picado o pintado del interior de «cofferdams».
3. Limpieza, picado o pintado del interior de tanques de lastre.
4. Limpieza, picado o pintado o encalichado de tanques de agua dulce.
5. Limpieza, picado o pintado bajo planchas de toda la sentina de máquinas.
6. Picado con chorro de arena o chorreado.
7. Limpieza de tanques de aceite o combustible.
8. Trabajos de extracción de sedimentos o residuos en tanques de carga en buques petroleros. Cuando estos trabajos deban realizarse navegando, se considerarán sucios, penosos o peligrosos.

En caso de que los mismos o parte de ellos deban realizarse en la mar por seguridad del buque o si las condiciones higiénicas así lo exigieran, su consideración económica será la establecida anteriormente en el primer párrafo de este artículo. No obstante, en puerto podrán pactarse libremente cualquier de ellos entre el Armador o sus representantes, y la tripulación, en el momento de su ejecución.

Seguridad e higiene de estos trabajos:

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

Para cada uno de estos trabajos se dotará a los tripulantes de prendas de protección personal y equipos necesarios que se establezcan para realizarlos sin riesgo o fatiga excesiva.

El cumplimiento de estas condiciones será inexcusable para la realización de los trabajos.

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

La falta de estas medidas no se podrá compensar económicamente.

Si no existiese acuerdo entre el Armador o sus representantes o sus delegados y los tripulantes que deban realizar los trabajos sobre la adopción de tales medidas, no se obligará a efectuarlos en tanto no se pronuncie la autoridad laboral sobre las medidas a adoptar.

Artículo 26. *Trabajos especiales.*

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

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

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

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

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

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

Son trabajos especiales:

- a) Trincaje y destrincaje de cualquier tipo de mercancía, tanto en cubierta como en bodega, siempre que sea necesario el empleo de elementos o medios tradicionales de trincajes (cabos, cabos de hércules, cables, cade-

nas, correas, tensores, calzos, cuernos, mordazas, zapatas, angulares, grilletes, etc.).

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

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

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

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

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

Artículo 27. Transportes en puerto.

La empresa, siempre que sea posible, contratará un servicio de lanchas adecuado, con el fin de que en el momento en que el buque fondee por cualquier motivo, las tripulaciones fuera de servicio puedan desplazarse a tierra, siempre que el tiempo lo permita. La realización del servicio en condiciones de seguridad es responsabilidad de la empresa propietaria de las lanchas, a cuyo efecto «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», podrá exigir de aquélla la documentación que legalmente le habilite para el servicio contratado.

No podrá negarse el servicio de lancha a la tripulación cuando existan servicios para personas ajenas, como operarios de limpieza o máquinas, inspectores, consignatarios, etc., si bien ante la necesidad del servicio, el buque otorgará la prioridad.

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

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

Artículo 28. Permanencia en lugares insalubres y epidémicos.

Se considerarán puertos insalubres y epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el tiempo que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas, o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia las cantidades indicadas en la tabla expuesta al final de este artículo más el 50 por 100 de la antigüedad.

En cuanto a la zona del golfo de Guinea, se entiende por tal, la costa oeste africana, comprendida entre Cabo Palmas y Punta Negra, las tripulaciones que escalen en dicha zona, percibirán las cantidades indicadas en la tabla expuesta al final de este artículo más el 50 por 100 de la antigüedad, durante el tiempo comprendido entre la primera atención de máquinas a la llegada a la zona y listas de máquinas a la salida al puerto de destino.

Este artículo, así pactado, absorbe y compensa lo establecido en los artículos 113 y 114 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, en relación con los servicios del golfo de Guinea y navegación por zonas insalubres y epidémicas.

Categoría laboral	Compensación por zonas insalubres y golfo de Guinea diaria
Capitán	5.767
Jefe de Máquinas	5.290
Primeros Oficiales	3.982
Segundos Oficiales	3.554
Terceros Oficiales	3.342
Electricista de primera	3.081
Mayordomo, Contramaestre, Bombero de primera, Calderero, Electricista de segunda, Mecánico, Cocinero	2.571
Carpintero, Bombero de segunda	2.503

Categoría laboral	Compensación por zonas insalubres y golfo de Guinea diaria
Mecamar	2.422
Engrasador, Fogonero	2.350
Marinero, Limpiador, Camarero	2.271
Mozo, Ayudante de Camarero, Marmitón	2.120
Categorías B	1.999

Artículo 29. Reglamento de régimen interior.

La empresa confeccionará un borrador del Reglamento de régimen interior sobre el que el Comité de Empresa emitirá su informe, de acuerdo con la legislación vigente.

Se procurará el que parte de este Reglamento sea discutido y pueda entrar en vigor a la aplicación del Convenio Colectivo del año 1996.

Artículo 30. Asistencia al personal de Maestranza y Subalternos.

La limpieza de salas de estar, comedores y aseos comunes de Maestranza y Subalternos será desempeñada por uno de los Camareros de la actual plantilla de los buques.

En los buques donde no exista Camarero de Maestranza y Subalternos, los tripulantes, que realicen las tareas asignadas a dicho camarero, percibirán por día la cantidad de 2.269 pesetas por la limpieza de pasillos, comedor y aseos comunes, y la cantidad de 1.512 pesetas por servicio de comedor, recogida y limpieza de vajilla.

Artículo 31. Manutención.

Para un mejor cumplimiento de lo establecido en el artículo 214 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, en relación con la alimentación a bordo, se conviene dejar perfectamente delimitadas las responsabilidades de cuantos intervienen en el tema.

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

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

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

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

(Se excluye del «Estado de la caja del Capitán» la contabilización de los alimentos que se introduzcan en los buques, con la excepción de las compras que se realicen por orden del Capitán.) Este párrafo se adecuará al sistema de administración que se decida una vez efectuada la integración.

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

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

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

Los horarios de comidas y cenas se adecuarán, tanto en puerto como en la mar, una vez que se produzca la integración total.

Asimismo, se entenderá cualquier sistema organizativo, en las estancias en puertos, siempre y cuando el servicio de fonda quede atendido y se encuentre consensuado por la tripulación.

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

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

Artículo 32. *Entrepot.*

El entrepot será para el consumo de la tripulación, no pudiéndose comerciar con él. En caso de provisiones que pague la tripulación, como cervezas, refrescos, etc. y que sean vendidos a terceros, el volumen normal de esta provisión será repuesta lo antes posible y, en caso de existir diferencia de precios, ésta será por cuenta de la empresa.

Se incluirán dentro del entrepot: Licores, cervezas, vinos de marca, tabacos y otros artículos que puedan suponer una ventaja económica, con indicación de sus precios.

Artículo 33. *Comidas especiales.*

Se entiende por comidas especiales las que se preparen para las fechas siguientes: 1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del Cocinero con la supervisión del Capitán, y serán a cargo de la empresa los gastos ocasionados por aquéllas.

Artículo 34. *Vestuario.*

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

Independientemente, el personal titulado, Maestranza y Subalternos percibirán una indemnización mensual, cuya cuantía figura en la tabla siguiente.

Tabla vestuario

Categoría	Pesetas/mes
Titulados	534
Maestranza primera	534
Maestranza segunda	534
Mecamar	534
Engrasador	354
Marinero	534
Camarero	534
Limpiador	534
Ayudante de Camarero	534
Mozo	534
Marmitón	534
Categorías B	534

Al personal de fonda se le abonará 3.905 pesetas/año al objeto de sufragar los gastos de un par de zapatos negros que deberán usar a bordo.

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

Se dispondrá en los buques de un «stock» de buzos, zapatos y guantes para todos los tripulantes, incluidos interinos.

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

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

Número	Prenda	Periodicidad - Años
<i>Uniforme oficialidad</i>		
1	Anorak para frío	2
4	Camisas manga larga	2
4	Camisas manga corta	2

Número	Prenda	Periodicidad - Años
4	Pantalones largos	2
2	Pantalones cortos	2
8	Buzos	2
2	Chubasqueros	4
4	Zapatos de seguridad	2
2	Jerseys de cuello alto con cremallera	2
1	Cazadora	2
<i>Uniforme Maestranza y Subalternos</i>		
1	Anorak para frío	2
4	Camisas manga larga	2
4	Camisas manga corta	2
4	Pantalones largos grises	2
3	Pantalones cortos grises	2
1	Cazadora gris (sólo M.) crem.	2
8	Buzos	2
2	Jerseys	2
4	Zapatos de seguridad	2
4	Gorras	2
2	Chubasqueros	4
<i>Uniforme Cocinero</i>		
4	Pantalones blancos	2
2	Pantalones verdes	2
4	Camisas blancas manga corta	2
4	Camisetas algodón manga corta	2
4	Gorros Cocinero	2
8	Delantales blancos	2
1	Anorak	4
2	Buzos	2
1	Jersey	2
1	Chubasquero	4
<i>Uniforme Marmitón</i>		
2	Pantalones blancos	2
4	Pantalones verdes	2
4	Camisas verdes manga corta	2
3	Camisetas algodón manga corta	2
3	Gorros	2
8	Delantales verdes	2
1	Anorak	4
2	Buzos	2
1	Jersey	2
1	Chubasquero	4
<i>Uniforme Camarero</i>		
4	Pantalones negros	2
4	Camisas blancas manga corta	2
2	Buzos	2
4	Camisas verdes	2
2	Pantalones verdes	2
1	Anorak	4
1	Jersey	2
1	Chubasquero	4

Artículo 35. *Servicio de lavandería.*

En cada buque existirán tres lavadoras y el suministro de jabón apropiado: Una para Oficiales y dos para Subalternos. El lavado de ropa de cama, toallas, servicio de fonda y efectos personales de trabajo de los tripulantes será por cuenta de la empresa, siendo el personal encargado de este trabajo el que tradicionalmente lo ha desempeñado en «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», y por el que percibirá un importe de 4.741 pesetas mensuales en concepto de gratificación.

Artículo 36. *Puestos en tierra.*

La empresa dará preferencia al personal de la flota, con respecto al personal ajeno a ella, para ocupar puestos en tierra, vacantes en la misma,

y en las distintas empresas del grupo Repsol, cuando las vacantes sean anunciadas a través de oferta pública por el mismo y, en todo caso, siempre que los candidatos tengan la suficiente cualificación.

Esta preferencia incluye la espera para los casos en que el tripulante se encuentre embarcado.

Artículo 37. *Correspondencia.*

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

La empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas que, dirigidas a los tripulantes, se hayan recibido en la naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para el franqueo al consignatario.

Artículo 38. *Alumnos.*

Los alumnos de Puente, Máquinas y Radiotelegrafía que efectúen su período de prácticas en buques de la flota de «Naviera vizcaína, Sociedad Anónima», percibirán, mientras se encuentren enrolados en dichos buques, una gratificación diaria de 2.600 pesetas.

En el importe de esta gratificación quedan comprendidos cuantos conceptos económicos pudieran corresponderles por imperativo legal, incluso la valoración económica de horas extraordinarias que pudieran realizar para completar su formación profesional, así como las realizadas en sábados, domingos y festivos.

«Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», pedirá al beneficiario la oportuna documentación justificativa de la ayuda solicitada.

Artículo 48. *Préstamos.*

1. Objeto: Regulación del ámbito de aplicación, cuantía, plazo de amortización, criterios de concesión y procedimiento para su tramitación.

2. Ámbito de aplicación: Personal de plantilla sujeto al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

3. Cuantía y reintegro: El importe máximo a conceder será de 1.000.000 de pesetas y su devolución con arreglo a la siguiente tabla:

Hasta 100.000 pesetas:	Doce meses.
Hasta 200.000 pesetas:	Dieciséis meses.
Hasta 300.000 pesetas:	Veinte meses.
Hasta 400.000 pesetas:	Veinticuatro meses.
Hasta 500.000 pesetas:	Veintiocho meses.
Hasta 600.000 pesetas:	Treinta y dos meses.
Hasta 700.000 pesetas:	Treinta y seis meses.
Hasta 800.000 pesetas:	Cuarenta meses.
Hasta 900.000 pesetas:	Cuarenta y cuatro meses.
Hasta 1.000.000 de pesetas:	Cuarenta y ocho meses.

El capital circulante por el concepto de préstamos no podrá superar el 30 por 100 del importe bruto de la nómina mensual de todos los buques de la flota de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Alcanzando el tope aludido, las concesiones de nuevos préstamos se irán atendiendo en la cuantía que permita la amortización mensual del capital.

En el caso de presentarse una solicitud que contemple una necesidad perentoria y urgente, la Comisión podrá solicitar de la Dirección que anticipe la cantidad necesaria, descontándose dicha cantidad del dinero disponible al mes siguiente, siempre en el caso de que no haya fondo disponible.

4. Criterios para la concesión: Los criterios que servirán de base para la concesión y decisión sobre la cuantía de los préstamos serán los siguientes:

- Gastos originados por matrimonio, divorcio o separación del trabajador.
- Gastos originados por fallecimiento de familiares hasta segundo grado u otros que convivan con el trabajador.
- Gastos originados por enfermedad del trabajador o familiares a su cargo.
- Gastos excepcionales originados por los hijos del trabajador que convivan o dependan de él.
- Gastos originados por la compra de la vivienda familiar.
- Gastos originados por la reforma y mejora de la vivienda familiar.
- Gastos originados por adquisición de mobiliario y electrodomésticos que mejoren la calidad de vida del trabajador y los que de él dependen económicamente.

h) Gastos originados por estudios realizados por el trabajador o la persona que de él dependan económicamente.

i) Gastos originados por el cambio de domicilio.

j) Gastos originados por el pago de deudas, en función de la necesidad que motivó el contraerlas y las circunstancias que impidan su atención.

k) Gastos originados por siniestros, tales como incendios, inundaciones y otras causas que se consideren excepcionales.

l) Gastos originados por la compra o reparación de un vehículo a motor (por este motivo sólo se podrán pedir dos préstamos durante la vida laboral del trabajador y con un intervalo de, al menos, diez años entre una y otra petición).

5. Tramitación del préstamo:

5.1 Solicitud: El interesado deberá cumplimentar el impreso correspondiente, en el que se indicará la causa que motiva su petición, con aporte de los justificantes que el caso requiera. Dichos impresos se presentarán en la Dirección de Recursos Humanos, desde donde, a su recepción, se remitirá copia al Comité de Empresa. Mensualmente, se trasladará a la Comisión Mixta creada al efecto.

5.2 Comisión mixta: La Comisión Mixta estará constituida por el miembro desembarcado del Comité de Empresa y por el o los Delegados sindicales desembarcados en ese momento, siempre que hubiere alguno en esta situación, e igual número de representantes en cada caso, por parte de la empresa.

Únicamente serán consideradas como horas extraordinarias las efectuadas con ocasión de trabajos que no estén en relación con su formación profesional y hayan sido realizadas fuera de la jornada normal de trabajo.

Artículo 39. *Operarios a bordo.*

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

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

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

	Cocinero - Pesetas	Ayudante de Camarero - Pesetas	Marmitón - Pesetas
De 0 a 6 operarios	—	—	—
De 7 a 15 operarios	1.935	966	773
De 16 a 25 operarios	2.900	1.452	1.159
De 26 en adelante	3.865	1.837	1.547

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

Cuando el buque se halle en puerto y hubiera más de 15 operarios a bordo, el Departamento de Fonda se reforzará con un Cocinero más y un Ayudante de Camarero.

En recepciones y fiestas oficiales organizadas por la empresa para atender a personal ajeno al buque, los Camareros percibirán una compensación en la cuantía que se indica a continuación:

De 0 a 6 personas ajenas:	0 pesetas.
De 7 a 15 personas ajenas:	1.157 pesetas.
De 16 a 25 personas ajenas:	1.741 pesetas.
De 26 en adelante:	2.124 pesetas.

Artículo 40. *Embarque de provisiones.*

La empresa se ocupará de exigir a los provisionistas la utilización de collas para el embarque de la provisión y su ubicación en los lugares adecuados, a indicación del personal responsable del buque.

En el caso de que por las circunstancias que pudieran concurrir, no se presentara la colla prevista en el anterior apartado, las horas extraordinarias, realizadas por el personal de a bordo para embarcar la provisión,

se abonarán con un recargo del 100 por 100, salvo que por tener el buque que zarpar inmediatamente, no pueda realizarse por el personal que lo efectúa habitualmente.

El Capitán procurará que en el embarque colaboren todos los Departamentos.

Artículo 41. Cobertura complementaria de accidentes.

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

«Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», se obliga exclusivamente al pago de la prima y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal y con el alcance de la propia póliza de seguro, por lo que a la empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

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

Categoría profesional	Muerte	Invalidez permanente total
Oficiales	7.229.420	8.735.550
Resto	6.024.518	7.530.647

Estos capitales entrarán en vigor desde la fecha de la firma de este Convenio Colectivo.

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

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

Artículo 42. Seguro de vida.

La Dirección de la empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá las siguientes contingencias:

- Fallecimiento o invalidez profesional derivado de causas naturales.
- Fallecimiento o invalidez profesional derivado de accidentes o no de trabajo.

Las garantías serán de 3.763.236 pesetas en el caso a), y de 5.380.268 pesetas, en el caso b).

Estos capitales entrarán en vigor desde la fecha de la firma de este Convenio Colectivo.

Los beneficios de este seguro se extienden desde la fecha del alta en la empresa del trabajador hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja, si ésta fuera debida a cualquier otro motivo.

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

Artículo 43. Pérdida de equipaje a bordo.

- Pérdida de equipaje en viaje:

En el caso de pérdida de equipaje, durante el viaje para embarcar o desembarcar, el tripulante deberá efectuar la reclamación correspondiente ante la compañía aérea que lo ha transportado, y en caso de no aparecer el mismo o parte de él, enviará la hoja de reclamación a la oficina de personal, que se encargará de tramitar y recabar la indemnización correspondiente.

Si esta tramitación no diera resultados satisfactorios, la empresa indemnizará al tripulante en la misma cuantía establecida por las compañías aéreas.

- Pérdida de equipaje a bordo:

En caso de pérdida de equipaje a bordo, en lancha o helicóptero con motivo del embarque o desembarque, por cualquier miembro de la tri-

pulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable a los perjudicados, la empresa abonará como compensación las siguientes cantidades:

182.083 pesetas por pérdida total.

De 0 a 182.083 pesetas por pérdida parcial o deterioro, a juicio de la Dirección, una vez oído al interesado y visto el informe del Capitán.

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

Artículo 44. Sala de estar y entretenimientos.

a) Todos los buques deberán estar dotados de videocassetes y disponer de suficientes y variadas cintas grabadas, tipos multinacionales y nacionales en la proporción 15/20, haciendo un total de 35 películas para sesenta días.

Los aparatos de video estarán ubicados en el lugar idóneo para su mejor conservación y utilización. La Dirección dará instrucciones a los buques fijando los horarios en que deberán ponerse las películas. Todos los buques llevarán un video de respeto.

b) Los aparatos de hacer hielo serán revisados en todos los buques, al objeto de dejarlos en perfecto funcionamiento.

c) Deberán arreglarse las antenas de radio y televisión que no estén en condiciones adecuadas.

d) Deberán renovarse y completarse las bibliotecas de los buques.

El Capitán fijará los criterios para la entrega y retirada de libros. La Dirección de la empresa fija la cantidad de 32.603 pesetas por año y buque para la renovación de bibliotecas.

e) Cada buque deberá disponer de tres lavadoras automáticas en perfecto funcionamiento.

Artículo 45. Natalidad y nupcialidad.

El tripulante fijo de plantilla recibirá la cantidad de 21.107 pesetas por nacimiento de cada hijo. Será requisito formal para el abono indicado la presentación del libro de familia o certificado de inscripción en el Registro Civil.

Igualmente, la empresa concederá, por una sola vez, a sus tripulantes fijos de plantilla un premio de nupcialidad de 21.107 pesetas.

Artículo 46. Complemento por incapacidad laboral.

1. El sistema será de aplicación a la totalidad de los tripulantes de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», de Flota sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

2. La empresa abonará al trabajador una cantidad que complementada con la prestación por ILT de la Seguridad Social, suponga la percepción de:

Desde el primer día hasta el tercero de la ILT, inclusive, el 65 por 100 del salario más antigüedad.

Del cuarto al trigésimo, el 75 por 100 del salario más antigüedad.

A partir del día trigésimo, el 90 por 100 del salario más antigüedad.

No obstante lo anterior, si el índice correspondiente a enfermedad no fuese superior en 0,5 de punto al obtenido el año anterior, la empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de enero del año siguiente. En ningún caso operará la devolución, sea cual fuese la variación respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 7 por 100.

Se operará la devolución, aunque la variación respecto al año anterior exceda de 0,5 de punto, si el índice obtenido fuera inferior al 4.

Artículo 47. Ayuda para la adquisición de viviendas.

Con objeto de facilitar la adquisición de la vivienda habitual por parte de los tripulantes de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», ésta tomará a su cargo los intereses que devenguen los créditos hipotecarios que cada tripulante obtenga de cualquier entidad de crédito, hasta un máximo del 14 por 100 y por plazo no superior a cinco años.

Para el disfrute de estas ayudas será necesaria una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

La empresa soportará a su cargo los intereses correspondientes a un máximo equivalente al 50 por 100 de los haberes totales de cada tripulante correspondiente al año anterior y por un valor máximo de 1.181.933 pesetas.

El importe total de los créditos, cuyos intereses sean a cargo de la empresa, no excederán de 2.772.916 pesetas.

Este beneficio se disfrutará por una sola vez y en tanto duran las relaciones laborales entre la empresa y el tripulante.

«Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», pedirá al beneficiario la oportuna documentación justificativa de la ayuda solicitada.

Artículo 48. Préstamos.

1. Objeto: Regulación del ámbito de aplicación, cuantía, plazo de amortización, criterios de concesión y procedimiento para su tramitación.

2. Ámbito de aplicación: Personal de plantilla sujeto al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

3. Cuantía y reintegro: El importe máximo a conceder será de 1.000.000 de pesetas y su devolución con arreglo a la siguiente tabla:

Hasta 100.000 pesetas:	Doce meses.
Hasta 200.000 pesetas:	Dieciséis meses.
Hasta 300.000 pesetas:	Veinte meses.
Hasta 400.000 pesetas:	Veinticuatro meses.
Hasta 500.000 pesetas:	Veintiocho meses.
Hasta 600.000 pesetas:	Treinta y dos meses.
Hasta 700.000 pesetas:	Treinta y seis meses.
Hasta 800.000 pesetas:	Cuarenta meses.
Hasta 900.000 pesetas:	Cuarenta y cuatro meses.
Hasta 1.000.000 de pesetas:	Cuarenta y ocho meses.

El capital circulante por el concepto de préstamos no podrá superar el 30 por 100 del importe bruto de la nómina mensual de todos los buques de la flota de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Alcanzando el tope aludido, las concesiones de nuevos préstamos se irán atendiendo en la cuantía que permita la amortización mensual del capital.

En el caso de presentarse una solicitud que contemple una necesidad perentoria y urgente, la Comisión podrá solicitar de la Dirección que anticipe la cantidad necesaria, descontándose dicha cantidad del dinero disponible al mes siguiente, siempre en el caso de que no haya fondo disponible.

4. Criterios para la concesión: Los criterios que servirán de base para la concesión y decisión sobre la cuantía de los préstamos serán los siguientes:

- Gastos originados por matrimonio, divorcio o separación del trabajador.
- Gastos originados por fallecimiento de familiares hasta segundo grado, u otros que convivan con el trabajador.
- Gastos originados por enfermedad del trabajador o familiares a su cargo.
- Gastos excepcionales originados por los hijos del trabajador que convivan o dependan de él.
- Gastos originados por la compra de la vivienda familiar.
- Gastos originados por la reforma y mejora de la vivienda familiar.
- Gastos originados por adquisición de mobiliario y electrodomésticos que mejoren la calidad de vida del trabajador y los que de él dependen económicamente.
- Gastos originados por estudios realizados por el trabajador o las personas que de él dependan económicamente.
- Gastos originados por el cambio de domicilio.
- Gastos originados por el pago de deudas, en función de la necesidad que motivó el contraerlas y las circunstancias que impidan su atención.
- Gastos originados por siniestros, tales como incendios, inundaciones y otras causas que se consideren excepcionales.
- Gastos originados por la compra o reparación de un vehículo a motor (por este motivo sólo se podrán pedir dos préstamos durante la vida laboral del trabajador y con un intervalo de, al menos, diez años entre una y otra petición).

5. Tramitación del préstamo:

5.1 Solicitud: El interesado deberá cumplimentar el impreso correspondiente, en el que indicará la causa que motiva su petición, con aporte de los justificantes que el caso requiera. Dichos impresos se presentarán en la Dirección de Recursos Humanos, desde donde, a su recepción, se remitirá copia al Comité de Empresa. Mensualmente se trasladarán a la Comisión mixta creada al efecto.

5.2 Comisión mixta: La Comisión mixta estará constituida por el miembro desembarcado del Comité de Empresa y por el o los Delegados Sindicales desembarcados en ese momento, siempre que hubiera alguno en esta situación, e igual número de representantes, en cada caso, por parte de la empresa.

Dicha Comisión mixta se reunirá una vez al mes para informar sobre las solicitudes presentadas y el orden de adjudicación de las mismas en función de los motivos, pudiendo la Comisión requerir al solicitante la información complementaria que estime necesaria.

5.3 Concesión: Los préstamos se concederán por la Dirección de Recursos Humanos, previo informe de la Comisión mixta empresa-representantes de los trabajadores, citada en el punto anterior.

6. Carencia: Amortizado un préstamo, el trabajador podrá solicitar otro automáticamente.

7. Bajas y excedencia: En el caso de baja o excedencia, deberá reintegrarse la totalidad del saldo pendiente.

No obstante, la Dirección, con carácter excepcional, podrá aplazar el reintegro mediante fórmula que, a criterio de la misma, garantice suficientemente el cobro del préstamo.

Artículo 49. Embarque familiar acompañante.

Podrán embarcar tantos familiares como permita la seguridad del buque, de acuerdo con las normas de seguridad internacionales, tanto en la navegación como en la reparación. En este último caso, se tendrá en cuenta las condiciones y situación de la reparación, recomendando al Comité de Seguridad se prohíba la permanencia de niños mayores de un año y menores de catorce años.

Cuando un tripulante vaya embarcado con su esposa y por motivos organizativos sea necesario relevarlo en el extranjero, la empresa abonará el 50 por 100 del billete de la esposa, siempre y cuando el desembarco se produzca antes de los tres meses de embarque.

Artículo 50. Ayuda escolar y becas.

A) Ayuda escolar: Se pacta expresamente este artículo en atención a las prestaciones que venían disfrutando en Convenios anteriores los tripulantes de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», en alta al 1 de marzo de 1996. Los tripulantes en esta situación recibirán, en un solo pago, y en concepto de ayuda escolar, por cada hijo y año, en función de los estudios que realice, las cantidades que figuran en la tabla siguiente.

La ayuda escolar también se abonará a los hijos de los tripulantes fallecidos en servicio activo hasta la terminación del ciclo de estudios que, en el momento del fallecimiento, estuvieran realizando.

Se abonarán 78.952 pesetas en concepto de ayuda por desplazamiento para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores y que originen gastos especiales por transporte, comidas o alojamiento fuera del domicilio de residencia de los trabajadores. Estos gastos deberán ser debidamente justificados.

B) Becas: Se pacta expresamente este artículo en atención a las prestaciones que venían disfrutando en Convenios anteriores los tripulantes de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», en alta al 1 de marzo de 1996. Los tripulantes en esta situación, cualquiera que sea su categoría laboral, que realicen estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación en la empresa, para lo cual deberá obtener la previa aprobación de la Dirección de Recursos Humanos de la misma.

El beneficio de becas a los trabajadores se concreta en las siguientes cuantías:

Estudios superiores:	47.191 pesetas.
Estudios medios:	32.770 pesetas.
Bachillerato (colegio privado):	26.216 pesetas.
Bachillerato (colegio oficial):	17.040 pesetas.
Formación profesional:	17.040 pesetas.

Ayuda escolar

Tipos de estudios:

- Preescolar (jardín infancia, maternal, preescolar): 43.783 pesetas.
- Enseñanza Primaria y Educación General Básica: 25.479 pesetas.
- Estudios de grado medio (REM, Bachillerato Unificado y Polivalente y Formación Profesional): 25.479 pesetas.
- Enseñanza superior y Curso de Orientación Universitaria: 31.623 pesetas.

Artículo 51. Ayuda a disminuidos físicos y mentales.

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

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiarios serán las siguientes:

1. Subnormales reconocidos por el INP. La empresa completará hasta 17.011 pesetas/mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

En el caso de que el beneficiario haga uso de algún centro especial de subnormales, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, si así lo desea.

2. Subnormales no reconocidos por el INP que precisen recibir Enseñanza Especial. En este caso, se aplicará la modalidad de abono porcentual.

En el caso de que el beneficiario haga uso de algún centro especial de subnormales, podrá acogerse al sistema de abono porcentual de la factura del mismo, si así lo desea.

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

Se sobreentiende que la ayuda escolar normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

Artículo 52. *Desaparición de tripulantes a bordo.*

En el supuesto que un tripulante desapareciera encontrándose a bordo, la empresa anticipará a los familiares aquellas cantidades que les pudieran corresponder del ISM hasta que su situación quede regularizada con el citado organismo.

Asimismo, la empresa tomará las medidas oportunas que permitan la recuperación de las cantidades anticipadas.

Artículo 53. *Subsidio a viudas.*

Las viudas de tripulantes jubilados o en activo en el momento del fallecimiento de éstos percibirán por una sola vez, durante la vigencia del presente Convenio, 131.585 pesetas netas.

Artículo 54. *Normas sobre ayuda social.*

Serán de 672 pesetas por personal de la plantilla media fija más interinos.

Los fondos destinados a este tipo de ayuda, en el caso de no ser utilizados en un ejercicio, se acumularán al año siguiente.

Artículo 55. *Ejercicio de derechos sindicales y de representación.*

1. Ejercicio de derechos sindicales:

A fin de que los trabajadores de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», puedan ejercitar sus derechos sindicales en la empresa, se acuerda:

a) Sección sindical y Delegado sindical. Se reconoce la presencia en la empresa de las distintas opciones sindicales mediante la creación de secciones sindicales.

Cada sección sindical designará un Delegado cuyas funciones básicas serán las siguientes:

Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.
Recaudación de cuotas de afiliados.

Cualquier otra complementaria o distinta de las anteriores que les puedan ser conferidas por disposición legal.

El Delegado disfrutará de las garantías que se preveen en el Convenio Colectivo, a favor de los miembros del Comité de Empresa, y tendrá derecho a estar presente en las actuaciones que puedan derivarse de la comisión de faltas estimadas como graves o muy graves por parte de los afiliados a la opción que represente.

b) Condiciones del Delegado mientras permanezca desembarcado. Disfrutará de las mismas condiciones pactadas en el presente Convenio a favor del miembro del Comité en tierra.

Ambas partes convienen en que la vía de presencia sindical que establece este acuerdo, como la figura del representante en tierra del Comité de empresa, agotan todas las horas disponibles por el Comité de empresa.

2. Ejercicio de los derechos de representación.

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

a) El tripulante o tripulantes que resulten elegidos Delegados como representantes del personal ejercerán sus funciones representativas con

toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

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

2. Reunirse fuera de la jornada de trabajo con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas propios de su actividad.

3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos de interés de sus representados.

4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al ejercicio libre de su función.

5. Interrumpir su actividad laboral en el buque, cuando la exigencia de su representación imponga una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso y con conformidad del Capitán a través de su Jefe de Departamento.

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

1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras, en su caso, y en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su sindicato o asociación como miembros del Comité de empresa, o por su calidad de representantes del personal cuando se hallen en tierra. En la mar, con preaviso de un mes y coincidiendo con el inicio de un período de vacaciones.

2. Actos de gestión que deban realizar por razón de sus obligaciones específicas.

3. Para los mismos casos, podrán, además, utilizar a su cargo hasta un total de quince días al año.

4. Para la utilización de las cuarenta horas darán oportuno preaviso al Capitán, quien no podrá oponerse a su utilización, salvo por urgentes razones de trabajo.

5. Los representantes del personal, por el ejercicio de estos derechos, garantizarán la no demora del buque.

c) Son funciones propias de los representantes del personal las siguientes:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.

2. Integrarse en las comisiones en que se establezca legal o pactadamente.

3. Informar preceptivamente por escrito y previamente al Capitán en caso de expediente a un trabajador por falta muy grave. El informe deberá entregarse al Capitán dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de iniciación del expediente.

4. Utilizar todos los medios y servicios de impresión, comunicación y oficina a bordo para el desarrollo de sus funciones, previa autorización del Capitán, que procurará concederle, si no perjudica al normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque, dando preferencia a los servicios oficiales.

5. Cuando la actuación del representante del personal, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se ejerza ante la empresa o ante la autoridad laboral, previa citación de cualquiera de ellas, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que el correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

d) El Comité de flota, como órgano representativo y colegiado de los trabajadores, tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y de los demás pactos que se acuerden entre la empresa y sus tripulantes.

2. Ser informado por la Dirección de la empresa.

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuración de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio

o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

3. El empresario al Comité de flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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

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

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

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

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

8. Los miembros del Comité de flota y ésta en su conjunto observarán sigilo profesional en todo momento en lo referente a los apartados a) y b) del punto d).2, aún después de dejar de pertenecer al Comité de flota, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado: Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.

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

El Comité de Flota para el cumplimiento de sus funciones se reunirá con la Dirección de la empresa como mínimo una vez al año. Previamente a cada reunión, deberá ser enviada a la empresa la información sobre los puntos a tratar.

Igualmente, si fuera necesario, podrá reunirse una vez al año una comisión de tres miembros, designada por el Comité de empresa proporcionalmente a su representación colegial.

10. La empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado que reúna las condiciones debidas, con el correspondiente mobiliario y teléfono, en el que desarrollar actividades representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representantes, facilitándoles el material de oficina necesario. El local estará ubicado en la sede de la empresa.

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

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

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

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

Salvo por razones especiales, los representantes del personal confeccionarán un orden del día, que colocarán en los tabloncillos de anuncios del buque con suficiente antelación, para que todos los tripulantes conozcan el contenido de los asuntos a tratar en la asamblea. Copia de este orden del día se entregará al Capitán.

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

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

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

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

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

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

a) Percibirá los emolumentos referidos a salario profesional más antigüedad.

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

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

d) La designación del tripulante que haya de quedar en tierra se realizará por el Comité de empresa, no pudiendo, salvo acuerdo en contrario del mismo, sobrepasar el límite de ciento sesenta y dos días de permanencia en tierra en un Maestrante o Subalterno, correspondiendo los doscientos tres días restantes a un representante de la oficialidad. El pacto en contrario se entiende que existe cuando la totalidad de los Oficiales del Comité voten en un mismo sentido.

e) La persona designada por el Comité para permanecer en tierra lo estará en su lugar de residencia.

Para compensar la utilización de medios de comunicación propios o del Sindicato, se asigna una cantidad mensual de 150.000 pesetas.

Reunión con la empresa cuando se considere necesaria a juicio de las partes.

Artículo 56. *Aplicación de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.*

En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», remitiéndose para lo no establecido en las mismas a la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (OTMM), así como al conjunto de disposiciones legales vigentes que configuran las relaciones laborales del país.

Artículo 57. *Premios, faltas y sanciones.*

En aplicación y desarrollo de los artículos 173 y siguientes de la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, en la apertura de expediente estará presente, en todo caso, un miembro del Comité de empresa.

Artículo 58. *Seguridad e higiene.*

El Comité de Seguridad estará formado por los siguientes miembros:

Un Presidente: El Capitán.

Un Vocal: El Jefe de Máquinas.

Un Vocal: Primer Oficial de Cubierta (Jefe del Equipo de Seguridad e Higiene).

Un Vocal: Primer Oficial de Máquinas (Ayudante de Seguridad e Higiene).

Un Vocal: Un miembro del Comité de empresa, si lo hubiere.

Un Vocal: Un Maestrante o Subalterno de Cubierta elegido por la tripulación.

Un Vocal: Un Maestrante o Subalterno de Máquinas elegido por la tripulación.

Un Secretario: El Radiotelegrafista designado por el Armador.

Este Comité estará obligado a hacer cumplir las normas de seguridad, tanto a la Naviera como a la dotación del buque, sin excepción de categoría a bordo.

Caso de que se detecte alguna anomalía en la seguridad del buque, están obligados a informar a la empresa, a través del Capitán, de los fallos observados, proponiendo las soluciones más idóneas y la empresa se compromete a resolver dichas anomalías a la mayor brevedad posible.

Este Comité deberá reunirse una vez por semana.

Artículo 59. *Adiestramiento.*

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

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

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

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

Artículo 60. *Formación profesional.*

Se pacta expresamente este artículo en atención a las prestaciones que venían disfrutando en Convenios anteriores los tripulantes de «Naviera Vizcaína, Sociedad Anónima», en alta al 1 de marzo de 1996. A los tripulantes en esta situación se les facilitará la asistencia a los cursos homologados que les permitan obtener los certificados de especialidad de lucha contra incendios y supervivencia en la mar, previstos en la Orden del Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones de 29 de marzo de 1990.

Del mismo modo, la empresa facilitará a los tripulantes la asistencia a los cursos homologados que les permitan la obtención de los certificados necesarios para el desempeño de la actividad profesional correspondiente a su categoría laboral y que sean exigibles legalmente.

Artículo 61. *Comisión Paritaria.*

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria de seis miembros, compuesta por tres miembros elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos partes de la Comisión negociadora del Convenio.

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

Artículo 62. *Revisión salarial.*

1996: Las tablas para este año se han calculado sobre la base de un Índice de Precios al Consumo igual al 3,5 por 100. Finalizado el año, y

una vez conocido el Índice de Precios al Consumo real, se ajustarán los valores del Convenio al citado Índice de Precios al Consumo real, aboniéndose o detrayéndose las cantidades a que hubiere lugar.

1997-1998: Durante 1997 se mantienen los mismos valores salariales y de Convenio que los reales de 1996; esto es, subida respecto a 1996, cero.

1998: Revisión sobre 1997 por Índice de Precios al Consumo real menos un punto. Sin embargo, durante estos dos años se garantiza que el personal no percibirá en concepto salarial menos que si se aplicase el Índice de Precios al Consumo real a los salarios de 1996, teniendo en cuenta el ahorro que supone la rebaja del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas del segundo Registro español (Registro de Canarias). De forma que, si los tripulantes percibiesen un neto salarial inferior al que hubiesen obtenido de aplicarse el Índice de Precios al Consumo real y los descuentos por Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas del primer Registro, se les abonará la diferencia hasta conseguir ese neto. Todo lo anterior se supone comparando idénticas situaciones de embarque, desembarque, categorías, devengos fijos, variables y cualquier otra situación y devengo que deberán repetirse para hacer el cálculo comparativo.

Si la diferencia fuese negativa, esto es, a favor de los tripulantes, no se realizará ajuste alguno.

En lo que se refiere a bases de cotización, se garantiza la no pérdida de base de cotización en el mismo porcentaje de Índice de Precios al Consumo para cada año.

1999-2000-2001-2002: Para estos años la subida será del Índice de Precios al Consumo real menos un punto para cada uno de los años contemplados.

TABLA NÚMERO 1. DIETAS Y LOCOMOCIÓN EN VEHÍCULO PROPIO

Se abonarán 24 pesetas por kilómetro recorrido, quedando comprendida en esta cantidad todos los gastos que puedan originarse al trabajador, incluso averías.

Cuántía de las dietas

Viajes nacionales:

	Capitanes y Jefes de Máquinas	Oficiales y Alumnos	Maestrante y Subalternos
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Dieta de salida con una comida fuera	3.000	2.706	2.088
Dieta de salida con dos comidas fuera	5.988	5.412	4.173
Dieta ordinaria	15.649	13.692	11.896
Dieta especial	11.736	10.269	8.998

Viajes al extranjero:

Dieta de bolsillo: 2.843 pesetas.

Todos los importes de la presente tabla serán considerados como pesetas íntegras, por lo que los importes serán por cuenta de los interesados.

TABLA SALARIAL NÚMERO 2

Categoría	Salario profesional diario Pesetas	Antigüedad diario Pesetas	Valor hora		
			Extra Pesetas	Festiva Pesetas	Penosa Pesetas
Capitán	16.479	125	1.332	1.332	—
Jefe Máquinas	14.940	125	1.332	1.332	—
Primero Oficiales	10.995	125	1.140	1.137	1.113
Segundos Oficiales	9.692	125	1.140	1.137	1.113
Terceros Oficiales	9.111	125	1.140	1.137	1.113
Mecánico Eléctrico primera	8.358	125	757	750	750
Mayordomo	6.757	125	757	750	750
Contramaestre					
Bombero primera					
Calderero					
Electricista segunda					
Mecánico					
Cocinero					

Categoría	Salario profesional diario - Pesetas	Antigüedad diario - Pesetas	Valor hora		
			Extra - Pesetas	Festiva - Pesetas	Penosa - Pesetas
Carpintero	6.577	125	757	750	750
Bombero segunda					
Mecamar	6.288 (A)	125 (A)	664 (A)	657 (A)	664 (A)
	5.136 (B)	125 (B)	625 (B)	617 (B)	625 (B)
Engrasador	6.110 (A)	125 (A)	664 (A)	657 (A)	664 (A)
Fogonero	5.136 (B)	125 (B)	625 (B)	617 (B)	625 (B)
Marinero	5.856 (A)	125 (A)	664 (A)	657 (A)	664 (A)
Limpiador	5.136 (B)	125 (B)	625 (B)	617 (B)	625 (B)
Camarero					
Mozo	5.448 (A)	125 (A)	664 (A)	657 (A)	664 (A)
Ayudante Camarero	5.136 (B)	125 (B)	625 (B)	617 (B)	625 (B)
Marmitón					

TABLA NÚMERO 3. PERÍODOS DE EMBARQUE

Años	Columna A	Columna B
	Campaña media - Días	Campaña máxima - Días
1996	110	126
1997	105	121
1998	100	116
1999	95	111
2000	90	106

Cláusula de garantía de empleo durante la vigencia del Convenio: Durante la vigencia de este Convenio, la compañía no despedirá a ningún trabajador fijo de plantilla por ninguna causa, excepto por expediente sancionador.

En caso de que el incumplimiento de esta cláusula, por parte de la compañía se produzca entre el primer y tercer año, inclusive, ésta se compromete a indemnizar al trabajador despedido con una cantidad no inferior a cincuenta y cinco días de salario por año de antigüedad en la empresa, y en ningún caso inferior a 12 mensualidades de salario en condiciones de normalidad de Convenio y para cada categoría, prorrateándose los períodos inferiores a un año.

De producirse el incumplimiento durante los cuatro años restantes de vigencia de este Convenio, la cantidad indemnizatoria será de cuarenta y cinco días en los mismos términos del párrafo anterior.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

8743 ORDEN de 1 de abril de 1997 por la que se delegan las funciones de protectorado de la fundación «Escuela de Organización Industrial» en el Subsecretario de Industria y Energía.

El artículo 154 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social ha acometido la transformación del organismo autónomo comercial «Escuela de Organización Industrial» (EOI), en fundación.

En su apartado Uno.2 se contempla que el Protectorado de la citada fundación corresponderá al Ministerio de Industria y Energía, quien lo ejercerá con sujeción a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en actividades de Interés General. Según lo previsto en el apartado 2 del artículo 21 del Reglamento de Fundaciones, aprobado

por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, el Protectorado corresponde al titular del Departamento sin perjuicio de la posibilidad de su delegación o desconcentración.

Por todo ello, de conformidad con lo que establece con carácter general el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en especial por la habilitación legal que establece el artículo 32.2 de la citada Ley 30/1994, habilitación desarrollada en el artículo 21 del Reglamento de Fundaciones,

En su virtud, dispongo:

Primero.—Se delega en el Subsecretario de Industria y Energía el Protectorado de la Fundación «Escuela de Organización Industrial» y, en consecuencia, todas y cada una de las competencias que la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, y el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuyen a la persona titular del Departamento en materia de Protectorado de Fundaciones Culturales, a excepción de las reguladas en el apartado 2 del artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Segundo.—Las competencias que se delegan por la presente Orden se entienden sin perjuicio de que, en cualquier momento, el órgano delegante pueda avocar para sí el conocimiento y resolución de cuantos asuntos estén comprendidos en el objeto de la presente delegación, cuando así se estime conveniente, por circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial.

Tercero.—Las resoluciones administrativas que se adopten haciendo uso de la presente delegación, indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas a todos los efectos por el órgano delegante.

Cuarto.—La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 1 de abril de 1997.

PIQUÉ I CAMPS

Ilmo. Sr. Subsecretario.

8744 RESOLUCIÓN de 4 de abril de 1997, de la Dirección General de la Energía, por la que se inscribe a la Federación de Empresas del Metal de Cádiz (FEMCA), en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas.

La Federación de Empresas del Metal de Cádiz (FEMCA) ha solicitado, a través de esta Dirección General, ser inscrita en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, de conformidad con lo establecido en el capítulo III de la Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras, aprobada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 17 de diciembre de 1985 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1986).

Vista la solicitud presentada y demás documentación complementaria y la Orden de 17 de diciembre de 1985, esta Dirección General de la Energía, teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, ha resuelto:

Inscribir a la Federación de Empresas del Metal de Cádiz (FEMCA) en el Registro Especial de Entidades para la Formación de Instaladores de Gas, existente en esta Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía, con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.—El ámbito geográfico territorial de actuación para la impartición de los cursos de instaladores de gas, de categoría IG-I, e IG-II a que se refiere esta inscripción, estará limitado a la provincia de Cádiz.

Segunda.—Cada uno de los cursos teórico-prácticos para la formación de instaladores de gas, que vaya a impartir la Federación de Empresas del Metal de Cádiz (FEMCA) deberá ser autorizado previamente por los órganos territoriales competentes.

Tercera.—La Federación de Empresas del Metal de Cádiz (FEMCA) deberá presentar anualmente en los organismos territoriales correspondientes y en la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía una memoria de actuaciones de conformidad con lo previsto en el capítulo III de la citada Instrucción sobre Instaladores Autorizados de Gas y Empresas Instaladoras.

Cuarta.—La inscripción a que se refiere la presente Resolución tendrá un plazo de vigencia de tres años, pudiendo el interesado solicitar la prórroga de dicho plazo dentro de los seis meses anteriores a la finalización del mismo.

Madrid, 4 de abril de 1997.—La Directora general, María Luisa Huidobro y Arreba.