

sidencia de la Diputación General de Aragón de fecha 11 de julio de 1995 («Boletín Oficial de Aragón» del 12), en nombre y representación de la Comunidad Autónoma de Aragón, por Acuerdo del Consejo de su Gobierno.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir y

## EXPONEN

### I

La Constitución Española, en su artículo 149.1.17.<sup>a</sup>, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación básica, régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas; de otro lado, en su artículo 148.1.20.<sup>a</sup>, dispone que las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en materia de asistencia social.

De conformidad con ello, el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por Ley Orgánica 8/1982, de 10 de agosto, y reformado por Ley Orgánica 6/1994, de 24 de marzo, y por la Ley Orgánica 5/1996, de 30 de diciembre, atribuye a la Comunidad Autónoma de Aragón, en su artículo 39.uno.13, la función ejecutiva en materia de las prestaciones y servicios sociales del sistema de la Seguridad Social: INSERSO (en lo sucesivo INSERSO).

### II

Mediante el Real Decreto 97/1996, de 26 de enero, fueron traspasados a la Comunidad Autónoma de Aragón las funciones y servicios de la Seguridad Social en materias encomendadas al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

### III

En el Pleno de la Comisión Mixta de Transferencias, celebrado el pasado día 9 de febrero de 1998, se adoptó el oportuno Acuerdo sobre ampliación de los medios de la Seguridad Social traspasados a la Comunidad Autónoma de Aragón en materias encomendadas al IMSERSO, publicándose el mismo en el «Boletín Oficial del Estado» número 64, de 16 de marzo, según Real Decreto 299/1998, de 27 de febrero.

La efectividad de los traspasos y servicios objeto del citado Acuerdo se produjo el 1 de abril de 1998.

### IV

El Acuerdo complementario al de ampliación de los medios traspasados que acompaña el Acuerdo de traspaso, al que se ha hecho referencia en el apartado anterior, recoge el compromiso del IMSERSO de cofinanciar nuevas plazas concertadas mediante la suscripción de un Convenio de colaboración entre el IMSERSO y la Consejería de Bienestar Social de la Diputación General de Aragón, tras considerar la insuficiente dotación de plazas concertadas para personas mayores y discapacitadas existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, en la fecha en que tuvo lugar el traspaso inicial de competencias.

### V

Con la finalidad de hacer efectivo el compromiso anterior, ambas partes, reconociéndose legitimidad y capacidad jurídica suficiente, suscriben, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el presente Convenio, con arreglo a las siguientes

## CLÁUSULAS

Primera.—El presente Convenio tiene por objeto establecer los acuerdos y colaboración necesarios entre el IMSERSO y la Consejería de Bienestar Social de la Diputación General de Aragón para cofinanciar nuevas plazas concertadas para personas mayores y discapacitadas existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón, con las siguientes características:

Nuevas plazas concertadas para personas mayores cuya edad sea más de sesenta años. Dichas plazas serán destinadas a la atención integral de las personas de estos colectivos con graves afecciones físicas, psíquicas

o sensoriales que les impidan realizar los actos elementales de la vida diaria y necesiten la ayuda de una tercera persona (asistidas).

Nuevas plazas concertadas para personas discapacitadas psíquicas o físicas mayores de dieciséis años, en centros ocupacionales y residencias.

Segunda.—Las nuevas plazas concertadas establecidas en la cláusula primera serán ocupadas por los beneficiarios del sistema público de pensiones que expresamente designe la Comunidad, de acuerdo con sus criterios de selección.

Tercera. *Financiación.*—El IMSERSO aportará, con cargo a la aplicación presupuestaria 4599, otras transferencias corrientes de los programas 31.31, «Atención a personas con discapacidad», y 32.32, «Atención a personas mayores», y durante el actual ejercicio presupuestario de 1998, la cantidad de 200.000.000 de pesetas.

Dicha cantidad se distribuirá de la siguiente forma:

El 75 por 100 del total (150.000.000 de pesetas) con cargo al programa 31.31, «Atención a personas con discapacidad».

El 25 por 100 restante (50.000.000 de pesetas) con cargo al programa 32.32, «Atención a personas mayores».

La Comunidad Autónoma de Aragón aportará para la cofinanciación de las plazas concertadas en 1998 la cantidad de 100.000.000 de pesetas, durante el citado ejercicio.

En 1999 y siguientes se incorporará a la valoración del coste efectivo de la transferencia a la Comunidad Autónoma de Aragón dicha cantidad de 200.000.000 de pesetas.

La aportación señalada se llevará a cabo una vez que la Comunidad Autónoma haya justificado ante el IMSERSO la formalización de los concertos oportunos para la disposición de las plazas referidas.

Cuarta. *Vigencia.*—La vigencia del Convenio se extiende desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 1998, sin perjuicio de lo indicado en la cláusula tercera.

Quinta.—Las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional de lo contencioso-administrativo.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Convenio en cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha antes indicados.—El Director general del IMSERSO, Héctor Maravall Gómez-Allende.—El Consejero de Bienestar Social del Gobierno de Aragón, Fernando Labena Gallizo.

**29990** *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 1998, 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 la flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de la flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos, CLH, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000820), que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa de Flota, en representación de los trabajadores afectados, 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 resuelve:

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, 30 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA FLOTA DE LA «COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

Que suscriben, de una parte, la representación legal de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima» y, de otra parte, el Comité de Empresa de Flota.

## TÍTULO I

## Condiciones preliminares y generales

## CAPÍTULO I

## Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal.*

I. El presente Convenio, que tiene ámbito de empresa, regulará las relaciones laborales entre la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», y el personal que, a la fecha de la firma del mismo (29 de julio de 1998) preste sus servicios en la flota o a bordo de embarcaciones dedicadas al servicio interior de puertos.

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

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

b) Quienes, por ejercer funciones de Dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas, o por ocupar puestos de especial confianza y responsabilidad, rijan su relación laboral con la compañía por contrato individual. El conjunto de este personal no podrá superar el 8 por 100 del total de la plantilla de flota al 31 de diciembre del año anterior, y el mismo no superará el máximo de cuatro tripulantes por cada buque operativo, no contabilizándose, a este respecto, el personal eventual ni el fijo con destino en tierra. En caso de que variase el número de trabajadores fijos sobre el que se aplica la proporción del 8 por 100, se respetará el contrato de aquellas personas que lo tuviesen formalizado con anterioridad.

c) Quienes pasen a ejercer puestos de mando y especial responsabilidad en tierra, estando a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente de Personal de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», Tierra, y «CLH Aviación, Sociedad Anónima».

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

e) Quienes pasen a tierra en puestos de actividad normal, estando a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», Tierra, y «CLH Aviación, Sociedad Anónima».

III. La situación en el escalafón de flota del personal excluido del ámbito de este Convenio se registrará por lo dispuesto en el artículo 51 del mismo.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio tendrá una vigencia de seis años, que se extenderá desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre del año 2001, y se aplicará con carácter retroactivo desde la primera de dichas fechas, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipule una vigencia específica.

Artículo 3. *Vigencia, prórrogas y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio, que se extiende, inicialmente, hasta el 31 de diciembre del 2001, quedará tácitamente prorrogada por años naturales en tanto no sea formalmente denunciado.

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

## CAPÍTULO II

## Condiciones generales de aplicación

Artículo 4. *Vigencia de normas generales.*

Con excepción del régimen económico, que será, exclusivamente, el resultante de este Convenio, en todo lo no regulado expresamente por él, las relaciones laborales entre «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», y el personal de su flota se regirán por las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, la derogada Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante y demás normas complementarias.

Artículo 5. *Unidad de empresa y flota.*

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

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

Igualmente, el criterio de unidad empresarial se hace efectivo mediante las posibilidades de trasvasar o reconvertir, con carácter opcional el personal de flota a tierra y el de tierra a flota en los casos y con los requisitos que se establecen en el artículo 52.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 7. *Exclusión de otros Convenios.*

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», y los de su personal de flota.

Durante su vigencia no será aplicable en la flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», ningún otro Convenio que pudiera afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los buques de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», o por personal perteneciente a su flota.

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

Artículo 8. *Compensaciones y absorciones.*

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

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

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

Artículo 9. *Garantía personal.*

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

## TÍTULO II

## Régimen económico

## CAPÍTULO I

## Incrementos salariales globales

Artículo 10. *Salarios.*

I. Durante los años 1996, 1997 y 1998 los salarios, complementos salariales, indemnizaciones, suplidos y demás percepciones serán los regulados en los artículos 11 y siguientes del presente Convenio.

En el supuesto de que el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para 1998 resultase distinto al incremento considerado se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva (en más o en menos, según proceda) en la cuantía equivalente a la diferencia entre el IPC real y el porcentaje aplicado. Tal revisión afectará a los mismos conceptos sobre los que se hubiera operado el incremento inicial y en la misma proporción.

II. Para los años 1999, 2000 y 2001, y con efectos del día 1 de enero, se aplicará un incremento consistente en el IPC previsto por el Gobierno para el año respectivo menos una décima, a todos los conceptos retributivos, indemnizatorios y ayudas recogidas en los diferentes artículos y disposiciones del texto del presente Convenio, excepto a los que se relacionan a continuación, que quedarán congelados en los valores de 1998:

Complemento de antigüedad (artículo 12).

Compensación por utilización de vehículo propio (artículo 22.II).

En cuanto a las ayudas sociales, se estará a lo regulado en el artículo 35.II del presente Convenio.

En el supuesto de que el IPC que se registre por el Instituto Nacional de Estadística (IPC real) para cada uno de los años 1999, 2000 y 2001 no coincidiese con el previsto por el Gobierno (aplicado al principio de cada año), se llevará a cabo una revisión salarial retroactiva (en más o menos, según proceda), en la cuantía equivalente a la diferencia entre IPC real y el IPC previsto, todo ello referido a los conceptos no congelados.

Lo anterior será de aplicación, igualmente, para la actualización de las aportaciones de la empresa al plan de pensiones.

## CAPÍTULO II

## Salario y complementos salariales

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> SALARIO PROFESIONALArtículo 11. *Salario profesional.*

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional, que integra, absorbe y sustituye a los anteriores conceptos de salario base, plus de navegación y complemento de Convenio.

Para los años 1996, 1997 y 1998, figura en el anexo número 1.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS PERSONALESArtículo 12. *Complementos de antigüedad.*

El personal percibirá complementos de antigüedad consistentes en trienios, cuyo importe mensual para cada categoría profesional, conforme a la reconocida en el escalafón, será el indicado, para los años 1996, 1997 y 1998, en el anexo número 2 de este Convenio.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJOArtículo 13. *Complemento de inflamables.*

Este complemento se percibirá en cuantía del 15 por 100 del salario profesional y complemento de antigüedad, por la totalidad del personal, incluso cuando disfrute de vacaciones, descansos y licencias con sueldo.

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

Artículo 14. *Complemento de destino.*

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

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

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

a) El 23,9 por 100 para todo el personal en situación de vacaciones, descansos y licencias retribuidas.

b) El 26,1 por 100 para el personal de Inspección y demás trabajadores destinados en tierra, excepto en situación de vacaciones y licencias retribuidas.

c) El 30,4 por 100 para el personal enrolado en buques menores de 1.500 TRB y en los servicios de «bunkering», mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

d) El 34,8 por 100 para el personal enrolado en buques de 1.500 TRB a 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

e) El 39,2 por 100 para el personal enrolado en buques mayores de 10.000 TRB, mientras permanezca en dicha situación de enrolamiento.

II. Para el personal no incluido en el Registro Especial de Buques de Canarias (Registro Canario) se reconoce un complemento adicional de destino equivalente al 2,90 por 100 de todas las retribuciones (excepto la compensación por utilización de vehículo propio) para el año 1996, y del 3,62 por 100 de todas las retribuciones (excepto la compensación por utilización de vehículo propio y el complemento de antigüedad) para el año 1997 y siguientes y hasta el momento en que se aplique la disposición transitoria primera.

Artículo 15. *Complemento por trabajos de categoría superior.*

El personal que, en caso de necesidad, sea destinado a trabajos de categoría superior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 76, apartado 2 de la derogada Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante, percibirá, por cada día que desempeñe las tareas propias de la categoría superior, la cantidad diferencial que, para cada año, figura en el anexo número 3.

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

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

Artículo 16. *Complemento por desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad.*

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

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

Las condiciones generales de este complemento son las siguientes:

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

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

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

d) Sus cuantías serán fijadas por la compañía, estableciéndose las que constan en el anexo número 4 del presente Convenio.

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

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS POR CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO

##### Artículo 17. *Complemento por horas extraordinarias.*

Las cantidades que corresponda percibir por las horas extraordinarias realizadas en días laborables, domingos o festivos, serán las que se indican en el anexo número 5 del presente Convenio.

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

##### Artículo 18. *Complementos por viajes a las zonas 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup> y buques en operaciones de «testing».*

I. Las tripulaciones de los buques que realicen viajes a las zonas definidas como 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup> en el presente Convenio, percibirán, desde el día de salida de puerto español al de llegada al primer puerto de esta nacionalidad, una compensación cuya cuantía diaria se fija en el anexo número 6 de este Convenio.

A los fines expresados, se considera una 1.<sup>a</sup> zona de exclusión, sin derecho a percepción de complemento, que comprende los puertos de la Península Ibérica, islas Baleares, islas Canarias, Ceuta y Melilla.

La zona 2.<sup>a</sup> se extiende a los puertos comprendidos entre los paralelos 23° N y el de Ouessant y los meridianos 20° W y 19° E.

La zona 3.<sup>a</sup> comprende los restantes puertos de Europa y del mar Mediterráneo, incluido el mar Negro.

La zona 4.<sup>a</sup> abarca los restantes puertos del mundo.

II. Las tripulaciones enroladas en buques que colaboren directamente en operaciones de prueba de existencia de hidrocarburos y determinación de su capacidad productiva percibirán el complemento que figura en el anexo número 6, por cada día o fracción que hayan permanecido enrolados y se mantenga dicha actuación operativa.

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

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

##### Artículo 19. *Complemento por trabajos especiales a bordo.*

El personal que participe directamente en algunas de las tareas que seguidamente se enumeran, encaminadas a evitar demoras en los servicios que la flota tiene encomendados, tendrá derecho a percibir la cantidad de 2.965 pesetas, 3.018 pesetas y 3.078 pesetas para los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente, por cada bloque unitario de cuatro horas o fracción del mismo empleado en dicho menester.

Los trabajos objeto de este complemento serán los siguientes:

- Limpieza interior de los espacios de carga y consumo.
- Limpieza interior de «cofferdams».
- Limpieza interior de piques de proa y popa.
- Limpieza interior de doble fondo de la máquina.
- Limpieza y/o trabajos en interior de calderas.
- Limpieza de sentinas.
- Limpieza de carters de motores.
- Cambio de camisas y trabajos y/o limpiezas interiores de camisas y cilindros del motor principal.
- Limpieza de cajas de cadenas.
- Limpieza de colectores de barrido.

k) Trabajos en cuadros eléctricos principales conectados.

l) Trabajos en cámaras frigoríficas a temperatura inferior a -5 grados centígrados y que excedan de una hora de duración.

m) Reconocimiento al finalizar las limpiezas y localización de averías, si se encontrasen sucios los departamentos y locales correspondientes.

n) Limpieza desde el exterior del interior de los espacios de carga y consumo en buques que no dispongan o no utilicen máquinas «butter».

ñ) Estiba de cadenas, en cajas de cadenas, en aquellos buques que precisen esta operación.

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

Para la realización de los trabajos especiales, la compañía dotará a los buques de los efectos y material adecuado, de conformidad con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y demás normas legales.

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

#### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

##### Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias (julio y Navidad).*

El personal percibirá el importe de una mensualidad en el mes de julio y en Navidad. Estas gratificaciones extraordinarias comprenderán la suma del salario profesional correspondiente a la categoría que se ostente en el escalafón en el momento de su exigibilidad respectiva y los complementos de antigüedad y de inflamables, si correspondiere.

Serán exigibles y se harán efectivas: La gratificación extraordinaria de julio, el día 20 de dicho mes, y la gratificación extraordinaria de diciembre, el día 20 de noviembre.

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

##### Artículo 21. *Gratificación por participación en beneficios.*

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

La mencionada gratificación será exigible en el momento de aprobación del Balance de la compañía por la Junta general de accionistas, si bien se hará efectiva antes del día 30 de junio; el abono de la misma se mantendrá sea cual fuere el saldo de la cuenta de resultados de la compañía.

### CAPÍTULO III

#### Indemnizaciones y suplidos

##### Artículo 22. *Dietas y gastos de locomoción.*

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

#### I. Dietas.

El importe de la dieta para todas las categorías profesionales es de 9.591 pesetas, 9.764 pesetas y 9.959 pesetas para los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente.

El Jefe de Inspección, Inspectores, Capitanes y Jefes de Máquinas, en razón a los puestos de mando y especial responsabilidad que desempeñan, percibirán un suplemento de dieta de 1.038 pesetas, 1.057 pesetas y 1.078 pesetas para los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente, por cada dieta completa que cobren.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, previa petición del interesado y con la conformidad expresa de la compañía, se podrá utilizar el vehículo propio, con una compensación de 37 pesetas por kilómetro.

En los viajes por cuenta de la compañía, correspondientes a transbordos, acciones formativas, representativas, sindicales, comisiones de servicio, etc., el tripulante deberá presentar los billetes utilizados en el desplazamiento. Quedan excluidos de esta obligación los viajes de ida y regreso por vacaciones y descansos.

III. Cuando los gastos de desplazamiento sean a cargo de la compañía, el personal de la flota percibirá, con carácter unitario, por el concepto de complemento por gastos de viaje la cantidad de 1.598 pesetas, 1.627 pesetas y 1.660 pesetas durante 1996, 1997 y 1998, respectivamente, cualquiera que sea el puerto de embarque o desembarque.

Artículo 23. *Indemnización por pérdida de equipaje.*

En caso de pérdida total de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro tipo de siniestro del buque, la empresa abonará, a efectos de indemnización, la cantidad de 399.648 pesetas, 406.842 pesetas y 414.979 pesetas para los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente, por tripulante.

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

Artículo 24. *Gratificación de alumnos.*

Los alumnos de Puente, Máquinas o Radiotelegrafía que efectúen sus prácticas en buques de la flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», percibirán, mientras se encuentren enrolados en dichos buques o en la situación de licencia con sueldo, la gratificación mensual de 67.748 pesetas, 68.967 pesetas y 70.346 pesetas para los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente.

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

Gratificación reglamentaria.  
Tanto por ciento de inflamables.  
Complemento de navegación por participación en el sobordo.  
Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.  
Gratificación por cierre de ejercicio.  
Gratificación por participación en beneficios.  
Indemnización por uniformes.

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

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

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

Artículo 25. *Medios de transporte.*

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

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

El número de servicios de taxis y lanchas será de siete y seis, respectivamente, adecuándose el horario de los mismos a la distribución de la jornada a bordo.

En acta de reunión de Comisión Paritaria se fijarán los horarios de los mencionados servicios.

Artículo 26. *Otras percepciones no salariales.*

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

- El subsidio por fallecimiento, regulado en la disposición adicional duodécima.
- El fondo para las actividades sociales reguladas en el artículo 35.II.
- La concesión de avales para la adquisición de viviendas, que regula el artículo 36.
- Las indemnizaciones que se establecen en el artículo 30.
- Las percepciones anticipadas que se mencionan en el artículo 32.

## CAPÍTULO IV

### Pago de haberes y redondeo de percepciones

Artículo 27. *Pago de haberes.*

La compañía queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de banco, caja de ahorros o entidad de crédito, mediante los oportunos ingresos o transferencias en la cuenta abierta a nombre de cada perceptor, sin perjuicio del derecho a percibir anticipos en la forma prevista en la disposición adicional tercera.

Artículo 28. *Redondeo de las percepciones.*

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

## CAPÍTULO V

### Previsión, obras sociales y plan de pensiones

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

I. El personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad o accidente no laboral que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, mientras dure ésta, percibirá el importe correspondiente al 100 por 100 de su salario profesional y complementos de antigüedad, 15 por 100 de inflamables, en el caso de que le corresponda, de destino y de desempeño de puesto de mando y especial responsabilidad.

Los alumnos que se encuentren en las situaciones anteriormente mencionadas percibirán el importe de la gratificación prevista en el artículo 24.

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

El personal en situación de incapacidad temporal, en los casos no comprendidos en el párrafo anterior, percibirá las cantidades que estipula para tales circunstancias la normativa legal vigente. Además de lo anterior, el citado personal percibirá, por cada día que permanezca en situación de incapacidad temporal, la cantidad resultante de aplicar el 5 por 1.000 a la suma de su salario profesional, complemento de antigüedad y complemento de inflamables; esta cantidad corresponde a la aplicación al personal en la mencionada situación de IT del prorrateo de la paga de cierre prevista en el apartado II del artículo 22 del Convenio Colectivo 1993-1995.

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

#### Artículo 30. Cobertura de riesgos.

I. La compañía tomará las medidas necesarias para establecer, directamente o a través de la entidad aseguradora que estime pertinente, un seguro para el personal sujeto a Convenio, que en caso de accidente y/o enfermedad, cubrirá las contingencias de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para su profesión habitual, cuando ésta conlleve rescisión o terminación de su relación laboral con la compañía, estándose en cuanto a la calificación a la resolución definitiva del organismo competente de la Seguridad Social, con las indemnizaciones que seguidamente se relacionan.

	Accidente de trabajo y enfermedad profesional — Pesetas	Accidente no laboral — Pesetas
<b>Año 1996:</b>		
Muerte .....	6.734.119	5.050.589
Invalidez .....	13.468.238	10.101.178
<b>Año 1997:</b>		
Muerte .....	6.855.333	5.141.500
Invalidez .....	13.710.666	10.282.999
<b>Año 1998:</b>		
Muerte .....	6.992.440	5.244.330
Invalidez .....	13.984.879	10.488.659

II. En los supuestos de invalidez permanente absoluta y permanente total, siempre que las causas de las mismas no sean el accidente de trabajo, la enfermedad profesional o el accidente no laboral, y que aquéllas hayan sido oficialmente declaradas por los organismos competentes de la Seguridad Social, las indemnizaciones serán las siguientes:

	Invalidez permanente absoluta — Pesetas	Invalidez permanente total — Pesetas
Año 1996 .....	4.974.786	7.521.402
Año 1997 .....	5.064.332	7.656.787
Año 1998 .....	5.165.619	7.809.923

La compañía, al fallecimiento de un tripulante en situación de activo que haya superado el período de prueba, siempre que la causa del citado fallecimiento no sea el accidente de trabajo, la enfermedad profesional o el accidente no laboral, abonará a sus familiares, en concepto de subsidio, una cantidad equivalente a 12,2 mensualidades integradas, cada una de ellas, por el salario profesional y el complemento por antigüedad, correspondiente a la fecha del fallecimiento.

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

Para designación de beneficiarios, en casos de fallecimiento, el trabajador comunicará a la compañía por conducto reglamentario su decisión, utilizando para ello el documento que la misma establezca. Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, la compañía abonará el

importe del seguro con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación judicial con declaración de estar incurso en causa legal de separación), hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante, y ascendientes.

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

#### Artículo 31. Gastos de traslado por fallecimiento.

La compañía sufragará los gastos de traslado del fallecido al lugar de su residencia oficial cuando el tripulante fallezca en situación de embarcado o asimilada.

#### Artículo 32. Desaparición de tripulante a bordo.

Si un tripulante desaparece encontrándose a bordo, la compañía anticipará a sus familiares derechohabientes las percepciones procedentes del Instituto Social de la Marina que pudieren corresponderles, hasta que dicho organismo asuma el cumplimiento de sus obligaciones.

La compañía establecerá el procedimiento idóneo para asegurar la recuperación de las cantidades anticipadas por dicho motivo.

#### Artículo 33. Indemnización por cese.

El trabajador que cause baja en la empresa por jubilación percibirá una indemnización por cese equivalente a 12,2 mensualidades; dichas mensualidades estarán integradas, cada una de ellas, por el salario profesional y el complemento por antigüedad. Con el percibo de la mencionada indemnización desaparece, para estos trabajadores, el antiguo subsidio por fallecimiento, sin que, por otra parte, devengue, en estos casos, las indemnizaciones previstas en el artículo 30.

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> OBRAS SOCIALES

#### Artículo 34. Compensación por economato.

La Compañía mantendrá el régimen establecido anteriormente en relación con el economato, abonando en metálico por titular y por cada beneficiario las siguientes cantidades:

	Titular — Pesetas	Beneficiario — Pesetas
Año 1996 .....	12.134	251
Año 1997 .....	12.352	256
Año 1998 .....	12.599	261

Esta compensación se percibirá en cada una de las 12 pagas ordinarias del año, y exime a la compañía de adherirse a un economato laboral.

#### Artículo 35. Ayudas sociales.

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

a) Ayuda por estudios.—Corresponde al personal de la flota, cualquiera que sea su categoría laboral, que realice estudios que se consideren susceptibles de interés o aplicación para la compañía, por lo que habrá de obtener la previa aprobación de la correspondiente Unidad Orgánica, y consistirá en el abono de las cantidades siguientes:

	Estudios de grado superior y medio — Pesetas	Otros estudios — Pesetas
Año 1996 .....	42.151	35.130
Año 1997 .....	42.910	35.762
Año 1998 .....	43.768	36.477

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

Edad de los hijos	Importe ayuda		
	1996 — Pesetas	1997 — Pesetas	1998 — Pesetas
De uno a cinco años (ambos inclusive) .....	16.839	17.142	17.485
De seis a diez años (ambos inclusive) .....	29.408	29.937	30.536
De once a catorce años (ambos inclusive) .....	35.694	36.336	37.063
De quince a diecisiete años (ambos inclusive) ..	43.486	44.269	45.154
De dieciocho a veintiún años (ambos inclusive) .	56.555	57.573	58.724

1. Las edades fijadas en la escala serán las cumplidas el 15 de agosto de cada año. Teniendo en cuenta la época de mayor incidencia en los gastos por escolaridad, el abono se efectuará en una sola vez y precisamente el 20 de septiembre o día hábil inmediato anterior de cada año.

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

c) Ayuda por familiares con minusvalías.—Aquellos trabajadores en situación activa que tengan a su cargo hijos con minusvalías percibirán, por cada uno de éstos, en los doce meses naturales del año las cantidades de 22.683, 23.091 y 23.553 pesetas durante los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente. Se entenderá por personas con minusvalías las así definidas por las normas de la Seguridad Social.

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

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

II. Actividades sociales.—Los campamentos infantiles, regalos de Reyes, las actividades culturales y deportivas y el programa de vacaciones correspondientes al personal de flota serán gestionados directamente por el Comité de Empresa de Flota, a cuyos efectos, para los años 1996 y 1997, la compañía establece una dotación de 23.978.820 pesetas/año y de 20.869.106 pesetas para el año 1998.

A partir de 1998, la cantidad anual que se asignará para estas actividades será el resultado de multiplicar la cantidad de 20.869.106 pesetas por el cociente que se obtenga, cada año, de considerar como dividiendo la suma de la plantilla fija al 1 de enero, y la plantilla equivalente de personal eventual del año anterior y como divisor la cifra fija de 302. A los anteriores efectos, para calcular la plantilla equivalente de personal eventual se computará una persona por cada 226 días de embarque o de situación asimilada que haya generado el personal eventual.

#### Artículo 36. *Avales para la adquisición de viviendas.*

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

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PLAN DE PENSIONES

#### Artículo 37. *Plan de pensiones.*

Las prestaciones pasivas del personal de la flota de la compañía acogido al plan de pensiones se encuentran reguladas en el Reglamento del mismo, presentado en la Dirección General de Seguros.

Las aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes, para los trabajadores a los que sea de aplicación el presente Convenio y estén incorporados al subplan «B», serán, para cada una de las categorías, las que figuran en el anexo número 7.

## TÍTULO III

### Cuestiones laborales y sociales

#### CAPÍTULO I

#### Jornada, vacaciones y otras normas

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

#### Artículo 38. *Jornada.*

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

#### Artículo 39. *Vacaciones y descansos.*

I. El personal fijo tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones y descansos compensatorios en los términos que a continuación se indican:

1. Se establece un período mínimo de embarque de ochenta días y un máximo de cien, desembarcando el tripulante, obligatoriamente, el día ciento uno; fijándose el período normal en noventa días.

2. El tripulante por cada día de embarque o situación asimilada disfrutará 0,6256 días de vacaciones y descansos.

3. Para el cálculo de los días correspondientes a vacaciones y descansos por cada período de embarque se aplicarán los coeficientes 0,137 y 0,4886, respectivamente.

4. El período mínimo anual de vacaciones será de treinta días naturales.

5. Para el cálculo de los días de vacaciones del tripulante que haya estado en situación de licencia de índole familiar o incapacidad temporal, y por el tiempo de duración de los mismos, se aplicará el coeficiente 0,0898.

6. En los supuestos de licencia e incapacidad temporal de duración igual o menor a veinte días se interrumpe el período de embarque, reanudándose el mismo a la terminación de dichas situaciones.

7. En los supuestos de incapacidad temporal de duración mayor de veinte días, una vez terminada esta situación de incapacidad temporal, a opción de la compañía, el tripulante deberá continuar el período de embarque o disfrutar los días de vacaciones y descansos generados hasta ese momento.

8. En los casos de licencias por motivos de índole familiar, a petición del tripulante, podrá la compañía conceder que, una vez finalizados los días correspondientes a dichas licencias, disfrute los días de vacaciones y descansos generados hasta ese momento.

9. No se aplicará el coeficiente del 0,6256 a los dos primeros días de embarque procedentes de incapacidad temporal a efectos del devengo de días de descansos y vacaciones en el semestre que corresponda.

II. Se consideran situaciones asimiladas al embarque las siguientes:

1. Transbordo.

2. Espera de buque.

3. Comisión de servicio.

4. Excepcionalmente, y a los solos efectos de la cuantificación de los descansos acumulables, el período durante el cual el trabajador se encuentre en la situación de incapacidad temporal, siempre que esta situación corresponda a hospitalización por accidente o por enfermedad, lo que se acreditará documentalmente.

III. Vacaciones.—A los efectos de lo dispuesto en el número 4 del epígrafe I, en el año de ingreso o cese del trabajador en la empresa las vacaciones se devengarán en proporción al tiempo de servicio en dicho año.

IV. Viajes por vacaciones y descansos.—Se establece un día para el viaje al regreso del disfrute de cada período de vacaciones y descansos; asimismo, tendrá la consideración de tiempo de viaje con servicio el utilizado para el inicio del disfrute de los mismos, en cada uno de los referidos períodos, una vez efectuado el desembarco.

#### Artículo 40. *Vacaciones y descansos del personal eventual.*

I. Al personal eventual contratado por la compañía por un año de duración se aplicará el régimen de vacaciones y descansos que se pacta a continuación: Doscientos treinta y siete días de embarque distribuidos

en dos períodos, de duración estimada cada uno de ellos de ciento dieciocho y ciento diecinueve días, respectivamente, de tal forma que su cómputo anual no exceda de doscientos treinta y siete días de embarque y de ciento veintiocho días de vacaciones y descanso, que se disfrutarán en dos períodos de sesenta y cuatro días cada uno, percibiéndose en metálico la cantidad correspondiente a las nueve jornadas de trabajo no descansadas. En los días de descanso y vacaciones regulados en el apartado anterior, queda incluido tanto el premio de asiduidad del artículo 59 del presente Convenio, así como los días de viaje referidos en el epígrafe IV del artículo 39.

II. Respecto a los contratos eventuales que tenga una duración distinta al año, los días de vacaciones y descansos se determinarán de forma proporcional al régimen pactado en el epígrafe anterior, quedando incluidos en los mencionados cálculos todos los conceptos.

En tanto no se modifique el actual sistema de liquidación en metálico de las vacaciones y descansos en contratos eventuales, se incrementará, a partir del 1 de enero de 1998, la correspondiente liquidación por fin de contrato en 1.000 pesetas por cada día de vacaciones y descansos generados en el período de embarque.

#### Artículo 41. *Licencias.*

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

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

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

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

4. Licencias por motivo de índole familiar.—Estas licencias, que generan vacaciones pero no descansos —artículo 39, epígrafe I, apartado 5—, serán retribuidas en los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

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

1. Licencia para la obtención de títulos de Capitán y Jefe de Máquinas en la Marina Civil:

Antigüedad mínima: Dos años.

Duración: Tres meses

Salarios: Licencia retribuida.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

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

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

El tiempo de esta licencia finalizará, en cualquier caso, en el momento de finalización del trabajo académico exigido reglamentariamente para la obtención de los títulos citados, y no será computable como tiempo de embarque para el cálculo de las vacaciones, de acuerdo con el artículo 39 del presente Convenio.

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

Antigüedad: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Licencia retribuida.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

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

Si los tripulantes se integran en cualquiera de los cursos o solicitasen la licencia citada en el apartado 1 anterior durante el disfrute de las vacaciones y descansos, éste quedará interrumpido. Una vez finalizado el curso o licencia seguirá dicho disfrute.

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

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> OTRAS NORMAS LABORALES

#### Artículo 42. *Permiso por asuntos propios.*

Los tripulantes podrán solicitar permisos a fin de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta siete meses, que podrán concederse por la empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estos permisos no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

#### Artículo 43. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas:

a) Excedencia voluntaria.—El personal de la flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», podrá solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a diez, siempre que tenga una antigüedad no inferior a un año.

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

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

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

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

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

b) Excedencia forzosa.—El personal de la flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea designado para ocupar un cargo público que así lo exija, así como cuando, con la conformidad del Consejo de



Administración, pase a prestar sus servicios en empresa en la que participe la propia compañía.

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

#### Artículo 44. *Jubilación.*

De conformidad con los criterios establecidos respecto de la negociación colectiva en la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, la jubilación obligatoria para el personal de la flota tendrá lugar al cumplirse los sesenta años de edad.

#### Artículo 45. *Reconocimientos médicos obligatorios.*

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

Estas medidas se aplicarán con mayor atención en los casos de personas que hayan cumplido sesenta años de edad afectados por la disposición adicional undécima.

#### Artículo 46. *Ceses.*

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

#### Artículo 47. *Trabajos ocasionales.*

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

#### Artículo 48. *Interinajes.*

Los interinajes que se efectúen en categorías de Capitán y Jefe de Máquinas se realizarán por Oficiales del escalafón de flota.

#### Artículo 49. *Ingresos y promoción.*

En las categorías profesionales de Tercer Oficial, así como en las de Mecamar, Ayudante de Fonda, Engrasador, Marinero y Camarero, se establecen los grados A y B.

Todo el personal fijo en la empresa, a la firma del presente Convenio, está encuadrado en el respectivo grado A.

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 BB/TT de la compañía puedan desarrollar los trabajos de su categoría con el nivel de eficacia y corrección precisos.

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.

Los Terceros Oficiales de grado B desarrollarán la totalidad de los cometidos y funciones propios de su categoría y especialización, salvo aquellos de índole administrativa que, por su peculiaridad en los buques de la compañía, estén encomendados a los Oficiales de grado A.

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.

#### Artículo 50. *Escalafones.*

I. El escalafón de la flota estará constituido por el 1,3 de los puestos de trabajo teniendo en cuenta el grupo profesional de Oficiales (incluidos Capitanes y Jefes de Máquinas) y el de Maestranza y Subalternos.

Las categorías profesionales de Capitanes, Jefes de Máquinas y 1.º y 2.º Oficiales, estarán cubiertas, como mínimo, por 1 × 1.

Las categorías profesionales de Maestranza, Ayudante de Fonda y Camarero estarán cubiertas, como mínimo, por 1 × 1.

II. A las categorías laborales de escalafón que no aparecen en la relación de plantillas asignadas a los buques-tanque (Radios, Electricistas y Mayordomo-Cocinero), la compañía les garantiza el puesto de trabajo hasta la extinción de tales categorías, si bien desarrollarán tareas con contenido funcional similar; consecuentemente, no será de aplicación la cobertura del 1 × 1 a las citadas categorías.

#### Artículo 51. *Situación en el escalafón del personal excluido de Convenio.*

1. El personal cuya relación laboral se rija por contrato individual y desempeñe sus servicios en actividades de la Dirección de flota, permanecerá encuadrado en el escalafón del personal de flota.

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

#### Artículo 52. *Trasvase y reconversión.*

Gozarán de preferencia para ocupar la correspondiente vacante en la plantilla del personal de flota de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», los trabajadores integrantes de la plantilla del personal de tierra de la compañía, siempre que estén en posesión de la titulación académica que, en su caso, se exija, y acrediten su competencia profesional mediante la superación de las pruebas de aptitud que en cada caso se establezcan.

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

## CAPÍTULO II

### Formación

#### Artículo 53. *Formación profesional.*

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

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

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

Para el desarrollo de los respectivos programas de formación, y sin perjuicio de las colaboraciones externas de que pueda hacer uso la compañía, ésta contará con instructores y monitores. Las funciones de los instructores serán coordinar áreas de actividades formativas, dependiendo jerárquicamente de la Unidad orgánica competente, correspondiendo la función del monitor al trabajador que, dependiendo de la misma Unidad

a los exclusivos efectos de colaborar con la impartición de acciones formativas, tienen la cualificación pertinente que le faculta para la realización de tareas docentes en el ámbito de la formación profesional.

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

### CAPÍTULO III

#### Premios

##### Artículo 54. *Sistema de premios.*

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

##### Artículo 55. *Circunstancias premiables.*

Se estiman acreedores a premios o distinciones:

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

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

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

La continuidad en el servicio se acreditará por la permanencia en la compañía, sin interrupción alguna por excedencias voluntarias, durante un período que alcance veintiocho años.

##### Artículo 56. *Clases de premios.*

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

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

##### Artículo 57. *Publicidad.*

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

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

##### Artículo 58. *Premio por servicio a la compañía.*

La compañía abonará al personal que cumpla veinticinco años de servicio en activo, por una sola vez, un premio en metálico equivalente a 0,87 de mensualidad de salario profesional y complementos de antigüedad y de inflamables.

##### Artículo 59. *Premio por asiduidad.*

La compañía concederá dos días adicionales de descanso por cada semestre natural en que el tripulante mantenga una asistencia ininterrumpida al trabajo, siendo disfrutables dentro del semestre natural siguiente.

A efectos de este artículo, sólo serán considerados los días de enrocamiento efectivo, comisión de servicio ordenada por la compañía y vacaciones y descansos reglamentarios.

### CAPÍTULO IV

#### Prevención de riesgos laborales

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación, adaptándose a ésta los distintos artículos de este capítulo.

##### Artículo 60. *Seguridad y salud laboral.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo, por tanto, de plena aplicación.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

#### 1. Principios generales:

1.1 De la acción preventiva.—La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquéllos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

1.2 Evaluación de riesgos.—En cuanto a la evaluación de riesgos, se aplicará el procedimiento establecido en el Grupo Repsol, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, y hasta que se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

1.3 Planificación de la prevención.—Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el Plan de Prevención, con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de

septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

1.4 Vigilancia de la salud de los trabajadores.—La vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Los reconocimientos que se efectúen por los servicios médicos de la empresa deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.

Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los servicios médicos.

#### Artículo 61. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Los tres Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa de entre los representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa o Delegados sindicales).

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

La Dirección de la empresa aportará los recursos, humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con periodicidad trimestral y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

1. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.—De conformidad con lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

2. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.—El Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los servicios de prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

#### Artículo 62. *Formación en materia de prevención.*

1. De los trabajadores.—Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. De los Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus Delegados.

#### Artículo 63. *Consulta y participación.*

Deberá consultarse, con la debida antelación, a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 64. *Protección de los menores.*

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Artículo 65. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Artículo 66. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de medio ambiente, así como de sus programas generales.

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

## CAPÍTULO V

### Comisión Paritaria y acciones representativa y sindical

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> COMISIÓN PARITARIA

Artículo 67. *Composición de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria que actuará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá su domicilio en la sede social de la empresa, en Madrid, y estará compuesta por: Presidente, Secretario, cuatro Vocales representantes de la compañía y cuatro Vocales representantes del personal.

El Comité de Empresa designará a los cuatro Vocales que le corresponden de forma que los sindicatos firmantes del Convenio tengan representación en la referida Comisión Paritaria, ponderándose el voto de cada vocal proporcionalmente a su representación en el Comité de Empresa. La compañía designará a los Vocales que le corresponda.

Presidente y Secretario serán quienes han actuado con igual carácter en las deliberaciones del Convenio, y, en su defecto, nombrados por acuerdo entre los Vocales de la Comisión Paritaria.

El tiempo necesario para las reuniones de la Comisión Paritaria celebradas a instancia de la representación de los trabajadores y que no coincida con reuniones del Comité será a cargo de la bolsa de horas sindicales reguladas en el artículo 75, apartado IV, del presente Convenio.

Artículo 68. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ACCIÓN REPRESENTATIVA

Artículo 69. *Cargos de representación del personal.*

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

Artículo 70. *Órganos de representación del personal.*

Son órganos de representación de los trabajadores de la flota los siguientes:

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

Artículo 71. *Comité de Empresa de Flota.*

1. El Comité de Empresa de Flota estará compuesto por el número de miembros que legalmente proceda.

2. Contará con una Secretaría, que será atendida los doce meses del año por un Secretario, cuyo nombramiento es competencia del Comité de Empresa de Flota, desembarcado permanentemente en situación de liberado, percibiendo complemento de destino como embarcado y dietas si no reside en Madrid y vacaciones de treinta días/año, durante las cuales será sustituido por otro miembro del Comité en las mismas condiciones que el Secretario.

3. El Secretario asumirá, además de las gestiones propias de la Secretaría, la gestión de las actividades sociales (artículo 35.II).

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

5. El Comité de Empresa de Flota celebrará sus reuniones con una duración, no imputable al crédito de horas mensuales disponibles, de cinco días, teniendo en cuenta determinadas peculiaridades del personal representado, y conforme se indica a continuación:

Años 1996 y 1997, periodicidad bimestral.

Entre la fecha de la firma del presente Convenio y el 31 de diciembre de 1998 se podrá celebrar una reunión del citado Comité.

A partir del 1 de enero de 1999, periodicidad trimestral.

A efectos de celebración de las citadas reuniones, los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa asistentes a las mismas percibirán dietas y gastos de locomoción.

Artículo 72. *Facultades y competencias del Comité de Empresa de Flota.*

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

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

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

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

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

e) Será informado trimestralmente de las siguientes cuestiones:

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

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

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

1. Determinación cualitativa y cuantitativa de puestos de trabajo en instalaciones de tierra, apropiados a los trabajadores de flota con capacidad disminuida.

2. Se le dará conocimiento de los conflictos de carácter general que afecten a la flota a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

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

i) Participará en el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Flota y tendrá conocimiento y seguimiento general de los índices de absentismo y siniestralidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de sus causas y consecuencias.

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

k) Participará, por medio de las oportunas Comisiones delegadas, en la concesión de becas y ayudas de estudios, en la atribución de prioridades en los avales para viviendas, en la ayuda por familiares con minusvalías y en los órganos que puedan crearse de acuerdo con lo dispuesto en el apartado I del artículo 35.

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

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

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

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

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

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

q) Durante el tiempo de negociación de los Convenios Colectivos, así como durante los períodos de sesiones previstas en el artículo 71, los miembros del Comité de Empresa se encontrarán en situación asimilada a embarque, a efectos del disfrute de los descansos acumulables.

r) Gestionará directamente las actividades sociales contempladas en el artículo 35.II.

### Artículo 73. *Delegados de Buque.*

1. El Delegado de Buque es el representante de la totalidad de los tripulantes del mismo, siendo elegido por y de entre el citado personal.

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

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

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

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

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

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

### Artículo 74. *Facultades y competencias de los Delegados de Buque.*

Se establecen las siguientes facultades y atribuciones para los Delegados de Buque:

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

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

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

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

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

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

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

En caso de buques desactivados, la compañía podrá disponer el transbordo del Delegado a otra unidad de la flota, sin perjuicio de que, una vez reactivado el mencionado buque, se cumpla lo estipulado en el párrafo anterior.

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

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

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

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

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> ACCIÓN SINDICAL

#### Artículo 75. *Secciones y Delegados sindicales en la flota.*

I. La sección sindical estará formada por todos los trabajadores de la flota afiliados a una central sindical o sindicato legalmente constituido. Las centrales sindicales, o sindicatos, legalmente constituidos, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa:

Desde el día 1 de agosto de 1998, cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, al menos, el 20 por 100 de representación en el Comité de Empresa, podrán disponer de dos Delegados sindicales, estándose para las restantes secciones sindicales a lo legalmente previsto.

II. 1) Los Delegados sindicales de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa de Flota tendrán las siguientes atribuciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenezca y servir de comunicación entre la central o sindicato y la Dirección de la compañía.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa de Flota, Comisión de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Negociadora del Convenio, Comisión de Formación y Comisión de Bienestar Social, con voz pero sin voto.

La asistencia a las Comisiones que se relacionan de los Delegados sindicales será de uno por cada central sindical, salvo a las reuniones del Comité de Empresa de Flota y Comisión Negociadora del Convenio

Colectivo, a las cuales pueden asistir la totalidad de los Delegados sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante el desarrollo de sus tareas sindicales y por el período en situación de liberado, devengará el salario profesional y demás complementos salariales que en situación de actividad normal le pertenecen.

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

Percibirá el importe de las dietas durante el período de tiempo de desarrollo de sus tareas sindicales en situación de liberado, salvo en la situación de incapacidad temporal y en vacaciones, que serán de treinta días al año, o parte proporcional que corresponda a dichos períodos.

2. En relación con los Delegados sindicales de los sindicatos sin representación en el Comité de Empresa de Flota, se estará a lo previsto en la normativa legal de aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. A partir del día 1 de agosto de 1998, se reconoce a favor de las secciones sindicales que tengan un mínimo del 10 por 100 de representantes en el Comité de Empresa de Flota, un cupo anual de horas, para actividades sindicales, que se obtiene de restar de 8.034 horas/año las que legalmente correspondan a los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales, quedando adicionalmente a disposición de cada sección sindical las horas que le corresponden legalmente y no hayan sido utilizadas. El citado cupo se distribuirá entre las secciones sindicales con representación superior al 10 por 100 en el Comité de Empresa de Flota, en proporción directa al respectivo número de representantes en el citado Comité de Empresa.

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

#### Artículo 76. *Recaudación de cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a alguna central sindical o sindicato legalmente constituido a que se refiere el artículo anterior, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la Dirección competente escrito en el que solicite la orden de descuento e indique la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y demás datos necesarios para poder efectuar la retención, así como el número de la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

#### Disposición adicional primera. *Cambio de horario de salida.*

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

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

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

#### Disposición adicional segunda. *Comisión de Bienestar Social de la Flota.*

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Promover actuaciones que se estimen convenientes para la asistencia a familiares con minusvalías, así como entender sobre el grado de incapacidad del cónyuge, que se menciona en el artículo 35.I, c), y otras que entienda oportuno.

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

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

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

Disposición adicional tercera. *Procedimiento para el pago de haberes.*

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

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

3. a) El día 21 de cada mes, la compañía dará instrucciones pertinentes al banco con el que ésta opere, a fin de que se ingrese en la cuenta de cada tripulante el 80 por 100 del montante correspondiente a los conceptos de salario profesional y los complementos salariales de antigüedad, inflamables y destino, este último en su valoración del 27,5 por 100. El citado ingreso tendrá el concepto de anticipo mensual fijo.

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

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

c) Los recibos de salarios que entregue la compañía contendrán separadamente los importes de los conceptos retributivos y la cuenta personal individual en donde se cancelarían los anticipos que el tripulante haya podido percibir.

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

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

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

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

II. Anticipo de dos mensualidades.—Tomando en consideración el actual sistema de pagos establecido en la empresa, con devengos pendientes de liquidar a lo largo de todo el año, el personal con más de seis meses de antigüedad en la empresa, previa solicitud a la Dirección de Flota, tendrá derecho a la concesión de un anticipo de hasta dos mensualidades de salario profesional y complemento de antigüedad que el peticionario tenga asignados.

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

Caso de que fuese previsible que el personal que solicita el anticipo cause baja en la compañía (jubilación, fin de contrato, etc.) antes de los

dieciocho meses de la fecha de concesión del anticipo, las amortizaciones se ajustarán al período previsible de duración pendiente de la relación laboral del interesado con la compañía, de forma que pueda quedar totalmente amortizado dicho anticipo a la finalización de la relación jurídico-laboral del interesado con la compañía, quedando ésta facultada, en todo caso, para deducir de la liquidación de finiquito del interesado y/o conceptos cuya percepción proceda por extinción de contrato de trabajo la cantidad que, al momento de su baja en la empresa, quede pendiente de amortizar de los anticipos percibidos. En estos supuestos, la cuantía del anticipo no superará el importe de los salarios y devengos pendientes de liquidar hasta la finalización del contrato.

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

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

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

Disposición adicional cuarta. *Uniformidad.*

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

Disposición adicional quinta. *Buques con base fija de operaciones (servicio de suministro o gabarras).*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Complemento por cómputo especial de jornada y transporte.—Como compensación de las condiciones de trabajo establecidas, el personal adscrito al servicio de «bunkering» percibirá las cantidades de 1.760 1.792 y 1.828 pesetas durante los años 1996, 1997 y 1998, respectivamente, por cada día de asistencia al trabajo. En dichas cantidades queda incluida la indemnización por transporte.

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

El devengo de las compensaciones establecidas en el epígrafe número 7 de esta disposición adicional es incompatible con el cobro de la media dieta.

Cuando el buque se encuentre en su base fija de operaciones, la compañía queda eximida de aportar cantidad alguna para subvenir a la alimentación de la tripulación, percibiendo cada trabajador las cantidades fijadas en el epígrafe 7.

9. Conexión y desconexión de mangueras.—Al igual que en las operaciones de suministro, el personal de gabarras efectuará, en las factorías y/o instalaciones de la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», la conexión y desconexión de mangueras para carga/descarga.

10. Vigencia de otras normas.—Para lo no establecido específicamente para los tripulantes embarcados en gabarras, se estará subsidiariamente a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo.

#### Disposición adicional sexta. *Horas extraordinarias.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria procederá a la realización de los oportunos estudios relativos al carácter de las horas extraordinarias, así como su posible acumulación a descansos, sin perjuicio de las normas de la Seguridad Social sobre cotizaciones.

En el supuesto de alcanzarse acuerdos, éstos tendrán valor de Convenio Colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 68 del presente Convenio.

#### Disposición adicional séptima. *Incentivación a Terceros Oficiales por antigüedad.*

Los Terceros Oficiales del escalafón con nueve o más años de antigüedad en la empresa percibirán las retribuciones correspondientes a la categoría de Segundo Oficial; en este caso, si desarrolla funciones de Segundo Oficial, no procederá el devengo del complemento por trabajos de categoría superior, prevenido en el artículo 15 del Convenio. Caso de que el personal comprendido en esta disposición adicional interine en puestos de categoría superior a Segundo Oficial, tendrá derecho al cobro acumulado de las cantidades diferenciales existentes entre la mencionada categoría de Segundo Oficial y la que, interinamente, desempeñe.

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

#### Disposición adicional octava. *Promoción por formación del personal de Titulados, Maestranza y Subalterno.*

La compañía adoptará las medidas necesarias al objeto de posibilitar al personal de la flota de las categorías de Titulados, Maestranza y Personal Subalterno, con aptitudes para el estudio, el acceso a los estudios superiores de la Marina Civil, sobre las siguientes bases:

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

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

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

#### Disposición adicional novena. *Navegación a zonas de guerra.*

1. Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella en que la entidad aseguradora del buque exige una sobreprima superior al 0,00 por 100 para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación o estancia en puerto, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

- 1.1 A no partir para dicha zona.
- 1.2 A realizar el viaje voluntariamente.

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

- 2.1 Si hubiere posibilidad de su transbordo a otro buque para sustituir a un tripulante, se procederá a su transbordo inmediato.
- 2.2 Si no existiere tal posibilidad, pasará a disfrutar los días de vacaciones y descansos generados hasta ese momento.
- 2.3 Expectativa de embarque asimilada a comisión de servicio.

3. Una vez comunicado por la compañía al Capitán, y por éste, efectivamente, al tripulante, el viaje a zona de guerra efectiva, así como el porcentaje estimado de elevación de la póliza, en el supuesto que el tripulante opte por acogerse al apartado 1.1, deberá ponerlo en conocimiento del Capitán dentro de las seis horas siguientes a dicha comunicación.

Si el tripulante no hace saber oficialmente al Capitán que no desea partir para dicho viaje en el plazo anteriormente estipulado, se entenderá que se acogerá al apartado 1.2.

4. Si el tripulante optare por realizar el viaje, percibirá una prima en función del porcentaje de elevación de la póliza según la siguiente escala:

- De 0 a 0,14: 50 por 100.
- De 0,15 a 0,24: 100 por 100.
- De 0,25 a 0,49: 150 por 100.
- De 0,50 a 0,99: 200 por 100.
- 1 o más o HC: 250 por 100.

Los citados recargos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos.

5. Se contratará una póliza de accidente para riesgos de guerra, por el tiempo de permanencia en dicha zona y por los siguientes valores:

	Muerte — Pesetas	Invalidez — Pesetas
Año 1996 .....	22.957.223	27.548.668
Año 1997 .....	23.370.453	28.044.544
Año 1998 .....	23.837.862	28.605.435

6. En caso de producirse declaración de guerra durante la estancia de un buque en alguna zona, los tripulantes percibirán una prima especial equivalente al valor del doble del cuadro anterior, garantizándose la contratación de la póliza de accidentes en el valor anteriormente fijado.

7. La compañía no cambiará el puerto de destino del buque a un puerto incluido en zona de guerra una vez en dicha zona. Si excepcionalmente lo hiciera, enviando el buque a puerto distinto, las indemnizaciones se duplicarán si el valor de la sobreprima se incrementa; en caso contrario, se mantendrán los valores concertados.

8. En caso de que el buque parta para una zona no excluida a efectos del seguro de guerra de navegación y cambiara su destino a zona de guerra, los tripulantes que no deseen realizar el viaje tendrán derecho, a opción de la compañía, a desembarcar en un país neutral, siendo repatriados, o permanecer en alojamientos adecuados a la zona y gozando de los mismos derechos como si estuvieran embarcados, hasta que el buque regrese, en cuyo momento y lugar embarcarán de nuevo para continuar el viaje.

9. En la situación actual y, en caso de considerarse de acuerdo con lo anterior, zona excluida a efectos del seguro de guerra de navegación el Golfo Pérsico, «la prima» se devengará a partir del paralelo 24 referido a «Fujairah».



10. La compañía comunicará documentalmente a la tripulación la prima efectivamente concertada.

11. La percepción de esta sobreprima no sustituye a la correspondiente por complementos por viajes a las zonas 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup> referidas al artículo 18 del vigente Convenio Colectivo.

Disposición adicional décima. *Personal femenino en plantilla que presta su servicio a bordo de unidades de la Flota.*

1. Incapacidad temporal por maternidad.—Las tripulantes que se encuentren en estado de gestación no podrán permanecer embarcadas durante las catorce semanas anteriores a la fecha prevista para el alumbramiento, según el certificado del médico que las asista. A estos efectos, están obligadas a comunicar esta situación con anterioridad al periodo antes indicado.

Una vez desembarcado este personal, pasará en primer lugar a disfrutar las vacaciones y descansos que tenga devengadas hasta ese momento. A continuación deberá solicitar la baja por maternidad prevista en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La hora diaria de lactancia que prevé el artículo 37 del citado Estatuto podrá ser acumulada a la baja por maternidad como licencia retribuida, disfrutándose a continuación de ésta.

2. Excedencia por alumbramiento.—El alumbramiento da derecho a disfrutar de excedencias por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la empresa.

Disposición adicional undécima. *Prórroga de la edad de jubilación.*

Con independencia de lo dispuesto en el artículo 44, aquellos trabajadores que, por razones legales, no puedan jubilarse en el régimen de la Seguridad Social al cumplir los sesenta años, podrán continuar en activo hasta el momento en que cumplan los requisitos exigidos, para tener derecho a la pensión de jubilación por la legislación de la Seguridad Social, salvando, en todo caso, la situación de los trabajadores que no puedan jubilarse a esa edad por no tener derecho al máximo coeficiente, en función de los años de cotización, de la base reguladora. En este caso, la jubilación forzosa será al cumplir el trabajador los sesenta y tres años de edad.

Disposición adicional duodécima. *Subsidio por fallecimiento personal pasivo.*

I. La compañía, al fallecimiento de un tripulante en situación pasiva, abonará a sus familiares una cantidad equivalente a 12,2 mensualidades integradas, cada una de ellas, por el salario profesional y el complemento por antigüedad, correspondiente a la fecha de fallecimiento. En el caso de que dicho tripulante hubiese percibido el 50 por 100 en el momento de su jubilación, la compañía abonará al beneficiario o beneficiarios el otro 50 por 100. Si no hubiese percibido cantidad alguna por este concepto, se abonará a los citados beneficiarios el 100 por 100 de la cantidad antes mencionada.

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

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

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

II. No obstante lo establecido en el epígrafe anterior, alternativamente, la compañía podrá ofrecer al personal afectado por la presente disposición

adicional la posibilidad de percibir en vida el importe equivalente al subsidio de fallecimiento a valores actuales regulados en esta disposición, y que se determinará mediante los previos y correspondientes estudios actuariales.

Disposición adicional decimotercera. *Preferencia en el desempeño de puestos de categoría superior.*

En los supuestos de concurrencia entre personal fijo y personal eventual para desempeñar interinajes de categoría superior, se dará preferencia al personal fijo.

Disposición adicional decimocuarta. *Situaciones de incapacidad temporal y/o invalidez provisional a la firma del Convenio.*

Quedan incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio el personal que tiene suspendida la relación laboral con la empresa por las situaciones de incapacidad temporal y/o invalidez provisional.

Disposición adicional decimoquinta. *Garantías aplicables hasta el 31 de diciembre del año 2001 al personal excedentario.*

1. La compañía manifiesta que, en función del número de trabajadores de plantilla existentes en la flota a la firma del presente acuerdo y del número de buques que están operando, la adaptación de las tripulaciones a las nuevas plantillas no producirá ningún excedente.

2. No obstante lo anterior, si antes del 31 de diciembre del 2001 se produjeran excedentes, la compañía se compromete a:

a) Ofrecer al personal que la empresa designe como excedentario la posibilidad de que cause baja en la empresa, con carácter voluntario, percibiendo una indemnización equivalente a 2,5 anualidades de coste. Las bajas que se produzcan, con carácter voluntario, con posterioridad a esta fecha serán indemnizadas con las cantidades y criterios que tenga establecidos CLH para el conjunto de sus trabajadores tierra/flota.

b) Buscar alternativas de empleo para conseguir la recolocación de tripulantes excedentes, mediante:

Constitución de grupos o collas de trabajo para realizar trabajos de mantenimiento y reparación de los buques.

Ocupación de tripulantes en gabarras, en aquellas condiciones económicas y laborales para las que los costes de explotación de dichas gabarras sean iguales a los que tiene CLH con el actual sistema de fletamento a terceros.

Las vacantes que quedaran pendientes de cubrir en CLH-Tierra y que la compañía estime que deben ser cubiertas, se ofrecerán a los tripulantes excedentes de flota que reúnan la cualificación profesional requerida.

3. Si al 31 de diciembre del año 2001 continuara existiendo personal excedentario, la compañía se compromete a aplicar a dicho personal las soluciones contempladas en el punto 2.b).

Disposición adicional decimosexta. *Mesa de trabajo.*

Se crea una Mesa de trabajo constituida por representantes de la compañía y por los Delegados sindicales de las secciones sindicales de flota, firmantes del presente acuerdo y la Secretaría del Comité de Flota, con la finalidad de analizar las condiciones y futuro de la actividad de flota así como la plena sustitución de la derogada Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y en orden a su incorporación, en las materias que procedan, al texto del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria primera. *Garantía para caso de desaparición del Registro Canario.*

Caso de que por Ley desapareciesen los actuales beneficios fiscales del Registro Canario para los trabajadores, se revisarán los incrementos salariales correspondientes a los años 1996 y 1997, para homologarlos con los pactados para el personal de tierra de la compañía. A los anteriores efectos, los salarios y demás conceptos retributivos regulados en el presente

Convenio (excepto la compensación por utilización del vehículo propio y la antigüedad) se actualizarán en un 3,62 por 100 y en un 2,90 por 100 el valor de los trienios, no siendo objeto de actualización la compensación por utilización del vehículo propio. Dicha actualización se producirá con efectos de la entrada en vigor de la desaparición de los beneficios fiscales, siendo de aplicación a los trabajadores que hubieran disfrutado de los citados beneficios.

Disposición transitoria segunda. *Jornada.*

Si en el transcurso de la vigencia del presente Convenio se estableciese o dictase una disposición legal que suponga la reducción de la jornada, ésta se aplicará de forma inmediata.

Disposición transitoria tercera. *Jubilación voluntaria incentivada.*

En caso de que la compañía efectúe ofrecimiento de incentivo a la jubilación voluntaria al personal con más de cincuenta y cinco años, dicho incentivo se mantendrá durante todo el año natural al que concierna el ofrecimiento hecho, a fin de que lo puedan solicitar quienes cumplan los cincuenta y cinco años en el transcurso del citado período.

Disposición transitoria cuarta. *Bajas incentivadas.*

La compañía, en todo caso, garantiza, hasta el 31 de diciembre del año 2001, al personal que solicite su baja voluntaria en la empresa y sea aceptada por ésta, una indemnización de 2,5 anualidades de coste.

Disposición final única. *Garantías relativas a los derechos laborales y de empleo.*

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

II. A) En los casos de sucesión en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», se compromete a realizar los pactos necesarios con la empresa adquirente, para que al personal afectado les sean mantenidas las condiciones laborales y económicas que viniere disfrutando. Estándose a lo regulado en lo que proceda al Reglamento del Plan de Pensiones.

B) La «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima» comunicará, en un plazo de quince días, al personal que resulte afectado por la subrogación, dicha situación, así como la nueva empresa a la cual quedará adscrita la unidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 1

### Tablas salariales del personal de flota

#### Salario profesional (pesetas/mes)

Categorías	1996	1997	1998
Jefe de Inspección .....	364.307	370.864	378.282
Capitán Inspector .....	356.080	362.489	369.739
Maquinista Inspector .....	347.857	354.118	361.201
Capitán Subinspector .....	339.945	346.064	352.985
Maquinista Subinspector .....	329.757	335.692	342.406
Capitán .....	266.180	270.971	276.390
Jefe de Máquinas .....	249.941	254.440	259.528
Primer Oficial .....	220.639	224.610	229.102
Segundo Oficial .....	196.320	199.854	203.851
Tercer Oficial .....	184.463	187.783	191.539
Tercer Oficial de entrada .....	147.569	150.226	153.230
Mecánico naval .....	141.418	143.964	146.843
Electricista naval .....	140.723	143.256	146.121
Mayordomo-Cocinero .....	139.238	141.744	144.759
Calderero-Electricista .....	139.238	141.744	144.579
Contraestre .....	133.937	136.348	139.075
Calderero .....	133.937	136.348	139.075
Bombero .....	133.937	136.348	139.075
Cocinero R. Fonda .....	133.937	136.348	139.075
Cocinero .....	132.718	135.107	137.809
Mecamar .....	130.179	132.523	135.173
Mecamar de entrada .....	104.143	106.017	108.138
Ayudante de Fonda .....	127.640	129.938	132.537
Ayudante de Fonda de entrada .....	102.113	103.951	106.030
Engrasador .....	127.640	129.938	132.537
Engrasador de entrada .....	102.113	103.951	106.030
Marinero .....	122.973	125.187	127.690
Marinero de entrada .....	98.378	100.149	102.152
Camarero .....	122.973	125.187	127.690
Camarero de entrada .....	98.378	100.149	102.152

## ANEXO 2

### Tablas salariales del personal de flota

#### Trienios (pesetas trienio/mes)

Categorías	1996	1997	1998
Jefe de Inspección .....	12.140	12.140	12.140
Capitán Inspector .....	11.853	11.853	11.853
Maquinista Inspector .....	11.568	11.568	11.568
Capitán Subinspector .....	11.285	11.285	11.285
Maquinista Subinspector .....	10.922	10.922	10.922
Capitán .....	8.915	8.915	8.915
Jefe de Máquinas .....	8.335	8.335	8.335
Primer Oficial .....	7.292	7.292	7.292
Segundo Oficial .....	6.424	6.424	6.424
Tercer Oficial .....	5.999	5.999	5.999
Tercer Oficial de entrada .....	—	—	—
Mecánico naval .....	4.464	4.464	4.464
Electricista naval .....	4.386	4.386	4.386
Mayordomo-Cocinero .....	4.318	4.318	4.318
Calderero-Electricista .....	4.318	4.318	4.318

Categorías	1996	1997	1998
Contra maestre .....	4.175	4.175	4.175
Calderero .....	4.175	4.175	4.175
Bombero .....	4.175	4.175	4.175
Cocinero R. Fonda .....	4.175	4.175	4.175
Cocinero .....	4.094	4.094	4.094
Mecamar .....	3.957	3.957	3.957
Mecamar de entrada .....	—	—	—
Ayudante de Fonda .....	3.818	3.818	3.818
Ayudante de Fonda de entrada .....	—	—	—
Engrasador .....	3.818	3.818	3.818
Engrasador de entrada .....	—	—	—
Marinero .....	3.674	3.674	3.674
Marinero de entrada .....	—	—	—
Camarero .....	3.674	3.674	3.674
Camarero de entrada .....	—	—	—

**ANEXO 3****Tablas salariales del personal de flota***Complementos por trabajos de categoría superior (pesetas/día)*

	1996	1997	1998
De Primer Oficial a Capitán .....	4.232	4.308	4.394
De Primer Oficial a Jefe de Máquinas .....	2.768	2.818	2.875
De Segundo Oficial a Primer Oficial .....	2.070	2.107	2.149
De Tercer Oficial a Segundo Oficial .....	1.122	1.142	1.165
De Mayordomo a Mayordomo-Cocinero ...	466	474	484
De Cocinero a Mayordomo .....	139	143	144
De Mecamar a Contra maestre .....	328	334	341

**ANEXO 4****Tablas salariales del personal de flota***Complementos por desempeño de PMER (pesetas/mes)*

	1996	1997	1998
Jefes de Inspección .....	101.515	103.343	105.410
Inspectores .....	76.615	77.994	79.554
Capitanes:			
Buques de más de 10.000 TRB .....	101.515	103.343	105.410
Buques de 3.001 a 10.000 TRB .....	76.615	77.994	79.554
Buques de 1.501 a 3.000 TRB .....	45.968	46.796	47.732
Buques de hasta 1.500 TRB .....	38.304	38.994	39.773
Jefes de Máquinas:			
Buques de más de 10.000 TRB .....	90.022	91.642	93.475
Buques de 3.001 a 10.000 TRB .....	68.952	70.193	71.597
Buques de 1.501 a 3.000 TRB .....	38.304	38.994	39.773
Buques de hasta 1.500 TRB .....	30.650	31.201	31.825

**ANEXO 5****Tablas salariales del personal de flota***Horas extras (pesetas/hora)*

Categorías	1996	1997	1998
Jefe de Inspección .....	—	—	—
Capitán Inspector .....	—	—	—
Maquinista Inspector .....	—	—	—
Capitán Subinspector .....	—	—	—
Maquinista Subinspector .....	—	—	—
Capitán .....	2.862	2.913	2.972

Categorías	1996	1997	1998
Jefe de Máquinas .....	2.694	2.742	2.797
Primer Oficial .....	2.153	2.192	2.236
Segundo Oficial .....	1.833	1.866	1.903
Tercer Oficial .....	1.372	1.397	1.425
Tercer Oficial de entrada .....	1.372	1.397	1.425
Mecánico naval .....	1.178	1.199	1.223
Electricista naval .....	1.111	1.131	1.154
Mayordomo-Cocinero .....	1.109	1.129	1.151
Calderero-Electricista .....	1.109	1.129	1.151
Contra maestre .....	1.109	1.129	1.151
Calderero .....	1.109	1.129	1.151
Bombero .....	1.109	1.129	1.151
Cocinero R. Fonda .....	1.109	1.129	1.151
Cocinero .....	1.073	1.093	1.114
Mecamar .....	1.072	1.091	1.113
Mecamar de entrada .....	1.072	1.091	1.113
Ayudante de Fonda .....	1.069	1.088	1.110
Ayudante de Fonda de entrada .....	1.069	1.088	1.110
Engrasador .....	1.069	1.088	1.110
Engrasador de entrada .....	1.069	1.088	1.110
Marinero .....	1.069	1.088	1.110
Marinero de entrada .....	1.069	1.088	1.110
Camarero .....	1.069	1.088	1.110
Camarero de entrada .....	1.069	1.088	1.110

**ANEXO 6****Tablas salariales del personal de flota***Complemento viajes zonas y buques en «testing» (pesetas/día)*

Categorías	«Testing» 1996	«Testing» 1997	«Testing» 1998
Capitán .....	1.867	1.901	1.939
Jefe de Máquinas .....	1.563	1.591	1.623
Primer Oficial .....	1.249	1.272	1.297
Segundo Oficial .....	1.091	1.111	1.133
Tercer Oficial .....	936	953	972
Titulados y Maestranza .....	704	717	731
Subalternos .....	545	555	566
Zona 3.ª 1996	Zona 3.ª 1997	Zona 3.ª 1998	
Capitán .....	2.231	2.271	2.317
Jefe de Máquinas .....	1.887	1.921	1.960
Primer Oficial .....	1.447	1.473	1.503
Segundo Oficial .....	1.279	1.302	1.328
Tercer Oficial .....	1.112	1.132	1.155
Titulados y Maestranza .....	834	849	866
Subalternos .....	666	678	692
Zona 4.ª 1996	Zona 4.ª 1997	Zona 4.ª 1998	
Capitán .....	2.676	2.724	2.779
Jefe de Máquinas .....	2.270	2.311	2.357
Primer Oficial .....	1.735	1.766	1.802
Segundo Oficial .....	1.535	1.563	1.594
Tercer Oficial .....	1.337	1.361	1.388
Titulados y Maestranza .....	1.000	1.018	1.038
Subalternos .....	800	814	830
«Testing» 1996	«Testing» 1997	«Testing» 1998	
Capitán .....	2.048	2.084	2.126
Jefe de Máquinas .....	1.727	1.758	1.794
Primer Oficial .....	1.344	1.368	1.395
Segundo Oficial .....	1.185	1.206	1.230

Categorías	«Testing» 1996	«Testing» 1997	«Testing» 1998
Tercer Oficial .....	1.029	1.047	1.068
Titulados y Maestranza .....	766	780	796
Subalternos .....	606	617	629

## ANEXO 7

Tabla de aportaciones obligatorias al plan de pensiones (12 aportaciones anuales)

	Año 1996		Año 1997		Año 1998	
	Partícipe	Promotor	Partícipe	Promotor	Partícipe	Promotor
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Inspector .....	13.250	31.154	13.250	31.715	13.250	32.349
Capitán/Jefe de Máquinas .....	11.250	26.452	11.250	26.928	11.250	27.467
Primer Oficial .....	7.250	17.047	7.250	17.354	7.250	17.701
Segundo Oficial .....	6.550	15.401	6.550	15.678	6.550	15.992
Tercer Oficial .....	5.750	13.520	5.750	13.763	5.750	14.038
Titulado .....	5.050	11.874	5.050	12.088	5.050	12.330
Maestranza .....	5.050	11.874	5.050	12.088	5.050	12.330
Subalterno .....	4.750	11.169	4.750	11.370	4.750	11.597

## ANEXO 8

## Otros complementos retributivos

Categorías	Año 1996 Pesetas	Año 1997 Pesetas	Año 1998 (hasta 31-7) Pesetas	Año 1998 (desde 1-8) Pesetas
Oficial de Cubierta .	395 día	402 día	410 día	1.230 día
Oficial Radioelectrónico .....	1.185 día	1.206 día	1.230 día	1.230 día
Mayordomo-Cocinero (destino en tierra) .....	31.443 mes	32.009 mes	32.649 mes	32.649 mes
Calderero y Calderero-Electricista.	1.181 día	1.202 día	1.226 día	1.226 día
Contra maestre .....	1.181 día	1.202 día	1.226 día	1.226 día
Cocinero-Responsable Fonda .....	37.728 mes	38.407 mes	39.175 mes	39.175 mes
Ayudante de Fonda	32.069 mes	32.646 mes	33.299 mes	33.299 mes
Mecamar/cubierta ..	1.069 día	1.088 día	1.110 día	1.777 día
Camarero .....	32.069 mes	32.646 mes	33.299 mes	33.299 mes
Camarero (más de 10 Oficiales) .....	32.069 mes	32.646 mes	33.299 mes	43.299 mes
UMS/Oficiales .....	88.661 mes	90.257 mes	92.062 mes	92.062 mes
UMS/Mecamares-Máquinas .....	50.934 mes	51.851 mes	52.888 mes	52.888 mes

Las condiciones de devengo de estos complementos se regulan en el anexo número 9 del presente Convenio.

## ANEXO 9

## Plantillas y organización de servicios a bordo a partir del 1 de enero de 1995

## I. PLANTILLAS

Desde el 1 de enero de 1995, los buques-tanque de la flota de CLH ajustaron su plantilla a 18 tripulantes además de un Oficial de Radio, cuando sea exigible su enrolamiento.

El desglose por categoría profesional de los tripulantes de la nueva plantilla es el siguiente:

Un Capitán.  
Tres Oficiales de Cubierta.  
Un Oficial de Radio (en su caso).  
Un Jefe de Máquinas.  
Dos Oficiales de Máquinas.  
Un Contra maestre.  
Un Calderero/Calderero-Electricista.  
Un Bombero.  
Tres Marineros/Mecamares.  
Dos Engrasadores/Mecamares.  
Un Cocinero.  
Un Ayudante de Fonda.  
Un Camarero.

## II. MODIFICACIONES AL CUADRO DE ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS A BORDO

a) Oficial de Cubierta.—Como consecuencia del incremento de productividad debido a la realización de los nuevos trabajos administrativos y atención a las comunicaciones, se compensará a cada uno de los tres Oficiales de Cubierta con un complemento cuyo importe diario se indica en el anexo número 8, y se devengará por cada día que esté en situación de embarque.

b) Oficial Radioelectrónico.—Adicionalmente a las funciones propias de su cargo y, con carácter voluntario para los buques UMS y previo curso de adaptación, el Oficial Radioelectrónico se encargará del mantenimiento de los equipos electrónicos del buque, percibiendo por este cometido las cantidades que figuran en el anexo número 8 por cada día en que se encuentre en situación de embarcado.

c) Mayordomos con destino en tierra.—A los Mayordomos con destino en tierra, junto a las funciones que vienen desarrollando se les encomiendan las siguientes:

Colaboración en el lavado de ropa.

Colaboración en el embarque de víveres.

Mayor preparación de los víveres para facilitar su posterior condimentación a bordo.

Por lo expuesto, y en atención a su irregular jornada y total disponibilidad, la compañía le asigna el complemento que figura en el anexo número 8.

d) Calderero/Calderero Electricista.—La figura del Calderero Electricista se implantará con carácter voluntario. Junto al carácter de voluntariedad, será condición indispensable para acceder a esta categoría la necesaria y previa formación para desempeñar la misma.

Además de los cometidos propios de su categoría y puestos de trabajo, realizará las tareas que se le encomienden en relación con el mantenimiento mecánico y eléctrico del buque. Cubrirá las vigilancias en mar o puerto que le sean encomendadas.

Como contraprestación a la ampliación de funciones y condiciones laborales exigidas a los Caldereros, se les reconoce la percepción del complemento de puesto de trabajo recogido en el anexo número 8, que se percibirá, exclusivamente, en situación de embarque.

e) Contra maestre.—Su principal cometido consistirá en el mantenimiento de los elementos de seguridad del buque. Además de los cometidos propios de su categoría y puesto de trabajo, cubrirá las guardias de mar o puerto que le sean encomendadas.

Como contraprestación a la ampliación de funciones y condiciones laborales exigidas a los Contra maestres, se les reconoce la percepción del complemento de puesto de trabajo que se recoge en el anexo número 8, que se percibirá, exclusivamente, en situación de embarque.

f) Bombero.—Durante las operaciones de carga, descarga, lastre y deslastre y desgasificación, estará a las órdenes del Primer Oficial. Cuando no realice dichas funciones actuará a las órdenes del Primer Oficial de Máquinas y realizará los trabajos que se le encomienden.

g) Cocinero Responsable de Fonda.—El Cocinero Responsable de Fonda asumirá las funciones del antiguo Mayordomo-Cocinero, excepto las de suministro habitual de víveres, percibiendo el complemento establecido en el anexo número 8 del presente Convenio, que se abonará, exclusivamente, en situación de embarque y mientras desarrolle dichas funciones.

h) Mecamar.—En los BB/TT, dos de los Mecamares que desarrollen su trabajo habitual en cubierta, realizarán, de forma rotativa, además de las funciones propias de su categoría, las labores de limpieza y mantenimiento de los servicios interiores comunes, percibiendo el complemento

establecido para este concepto en el anexo número 8 del Convenio Colectivo; se abonará un único complemento diario.

i) Ayudante de Fonda.—Es el subalterno de Fonda que, a las órdenes del Cocinero, realiza las funciones propias de un Marmitón, efectúa la preparación y condimentación de los alimentos y colabora en las restantes tareas del personal de Fonda, percibiendo el complemento establecido en el anexo número 8 del presente Convenio, que se abonará, exclusivamente, en situación de embarque.

j) Engrasador.—Su misión fundamental consistirá en cubrir las guardias reglamentarias. A las órdenes del Oficial de Guardia de Máquinas, su labor primordial será la vigilancia de dicha guardia.

k) Marinero.—Cuando el buque disponga de timón automático, el Marinero de guardia realizará las funciones propias de vigía y, en caso contrario, las de timonel.

l) Camarero.—Sus funciones principales serán el servicio de comidas y la limpieza de los alojamientos de Oficiales, siendo apoyado por el Ayudante de Fonda y por el Mecamar correspondiente en el resto de sus funciones.

Percibirá, alternativamente, uno de los dos complementos previstos en el anexo número 8 del presente Convenio, siéndole atribuible el de mayor cuantía cuando tenga que atender a un número superior a 10 Oficiales o personal asimilado. Se abonará, exclusivamente, en situación de embarque.

### III. HORARIOS

#### *Horario de comidas*

Desayuno: De ocho treinta a nueve treinta horas.

Almuerzo: Doce horas.

Cena: Diecinueve horas.

#### *Relevos de comidas*

Almuerzo: Once quince horas.

Cena: Veinte horas.

#### *Jornada*

Personal de día: De ocho a doce y de trece a diecisiete horas.

#### *Personal sujeto a guardias*

Segundos Oficiales: De cero a cuatro y de doce a dieciséis horas.

Terceros Oficiales: De cuatro a ocho y de dieciséis a veinte horas.

Primeros Oficiales: De ocho a doce y de veinte a veinticuatro horas.

#### *Personal de Fonda*

Cocinero: De nueve a trece y de diecisiete a veintiuna horas.

Ayudante de Fonda: De ocho a trece y de dieciocho a veintiuna horas.

Camareros: De nueve a trece y de diecisiete a veintiuna horas.

Las compensaciones correspondientes a estas categorías son las figuradas en el anexo número 8.

### IV. BB/TT CON UMS

1. Régimen operativo.—Las tripulaciones acordadas son las que llevarán estos buques en tanto que funcionen en UMS.

Si por cualquier causa el sistema UMS quedase inoperativo, y por un tiempo máximo continuado de diez días, las guardias se cubrirán por el personal de a bordo que voluntariamente se preste a ello, percibiéndose, por tal concepto, compensación en horas extraordinarias.

Transcurrido el tiempo señalado, el buque se considerará como convencional, por lo que el Departamento de Máquinas verá incrementada su plantilla en otro Oficial (tres Oficiales y el Jefe de Máquinas) y en otro Engrasador (tres Engrasadores), dejando, por tanto, de percibirse las correspondientes compensaciones por parte del personal con derecho a las mismas.

También dejarán de percibirse dichas compensaciones cuando, por motivos de reparaciones, la máquina se encuentre inoperativa.

Las compensaciones correspondientes se recogen en el anexo número 8.

2. Jornada y «stand-by» del personal de Máquinas en buques UMS.

Oficial de Máquinas y Engrasador A.

Oficial de Máquinas y Engrasador B.

A. Jornada de ocho a diecisiete y «stand-by» de diecisiete a veinticuatro horas.

B. «Stand-by» de cero a ocho y jornada de ocho a diecisiete horas.

A. «Stand-by» de diecisiete a veinticuatro y de cero a ocho horas.

B. Jornada de ocho a diecisiete y «stand-by» de diecisiete a veinticuatro horas.

A. «Stand-by» de cero a ocho y jornada de ocho a diecisiete horas.

B. «Stand-by» de diecisiete a veinticuatro y de cero a ocho horas.

A. Jornada de ocho a diecisiete y «stand-by» de diecisiete a veinticuatro horas.

### V. REQUISITOS DE APLICACIÓN

1. Las distintas operaciones del buque se procurará que sean realizadas por el personal más cualificado, por lo que el tripulante polivalente deberá desarrollar, preferentemente, sus tareas en razón directa a sus aptitudes y conocimientos.

2. La empresa proporcionará la ayuda exterior necesaria para colaborar en el mantenimiento, reparación y limpieza de los BB/TT.

3. Todo lo que antecede se llevará a efecto dentro del marco legal vigente.

## 29991 *ORDEN de 16 de noviembre de 1998 por la que se clasifica y registra la Fundación Manos Tendidas.*

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública otorgada ante el Notario de Madrid don José Luis Elías Rodríguez, el día 14 de julio de 1998, con el número 2.019 de su protocolo, por la Asociación Manos Tendidas, don Máximo Pérez Gonzalo, doña Ana Isabel, conocida como doña Anabel Martínez Moreno, doña María Reyes Batet Rodríguez-Roda y don Manuel Pérez Orgaz. Asimismo, mediante escritura pública otorgada ante el mismo Notario de Madrid, el día 14 de julio de 1998, con el número 2.022 de su protocolo, se otorgan poderes en favor de don Manuel Pérez Orgaz y don Alfonso Moreno Aznar para que, en nombre y representación de la Fundación, puedan ejercitar las facultades que en la citada escritura se contienen.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.250.000 pesetas, cantidad que ha sido aportada por la Asociación Manos Tendidas y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Alfonso Moreno Aznar.

Vicepresidente: Don Máximo Pérez Gonzalo.

Secretaria: Doña Ana Isabel Martínez Moreno.

Vocales: Doña María Reyes Batet Rodríguez-Roda y don Manuel Pérez Orgaz.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Luis Muriel, número 4, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por objeto principal la integración socio-laboral de las personas con algún tipo de minusvalía, psíquica, física y/o sensorial, fomentando la calidad de vida de dichos beneficiarios y sus familias.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

### Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno