

18523 RESOLUCION de 5 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Naviera Amura, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Naviera Amura, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1989, de una parte, por los miembros del Comité de Flota de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
NAVIERA AMURA, S. A.**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1 - AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y regula las condiciones económicas, sociales y laborales de la Compañía "Naviera Amura, S.A." y los tripulantes de los buques de su flota.

Será también de aplicación para aquellos tripulantes que presten su servicio en la flota a lo largo de la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

ART. 2 - VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 1989 con independencia de la fecha de su registro por la Autoridad Laboral y su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Su vigencia será de un año, con efectos hasta el 31 de Diciembre de 1989 y se prorrogará por periodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación al menos de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiese denunciado por alguna de las partes firmantes.

Como excepción al periodo de vigencia se establece que los artículos reguladores del regimen económico tendrán efectividad desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1989.

ART. 3 - VINCULACION A LA TOTALIDAD.

A los efectos de aplicación del presente Convenio, este constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente. Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedara sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por las Comisiones Negociadoras.

ART. 4 - COMPENSACION Y ABSORCION FUTURAS.

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio, compensara y absorbera en computo anual cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, pactada o por cualquier origen que fuere estén establecidas o en el futuro pudieran establecerse.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por INE registrara el 31 de Diciembre de 1989 un

incremento superior al 5,5% anual, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el citado 5,5%.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1990.

ART. 5 - UNIDAD DE EMPRESA Y FLOTA.

A todo el personal afectado por el presente Convenio y a los efectos de la observancia y prestación de los servicios aquí recogidos, le será de aplicación el principio de "Unidad de Empresa y Flota" para todos los buques propiedad de "Naviera Amura, S.A."

ART. 6 - NORMAS DE DERECHO COMPLEMENTARIO.

En lo que expresamente no se encuentre regulado por este Convenio, las relaciones laborales entre "Naviera Amura, S.A." y su personal de Flota, se regirán por las normas de la vigente Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante y demás disposiciones legales que le fueran de aplicación.

CAPITULO II

REGIMEN DE VACACIONES Y LICENCIAS

ART. 7 - REGIMEN DE VACACIONES Y DESCANSOS.

Se aplicará el siguiente regimen de vacaciones y descansos para el personal de la flota:

- 1.- Por cada 114 días de embarque se devengarán 68,5 días de vacaciones, lo que equivale a 0,60 por cada día de embarque.
- 2.- Los relevos para el personal que haya de desembarcar para disfrutar vacaciones se podrán realizar desde 30 días antes de la fecha en que le corresponden hasta 15 días despues de dicha fecha.
Si una vez transcurridos los 15 días posteriores a la fecha de desembarco por vacaciones la Empresa no enviase el relevo, por cada día de estancia a bordo se devengarán 2 días de vacaciones además de las que le correspondan y se percibirá un incremento del 100% de los conceptos salariales.
- 3.- La Empresa podrá desembarcar al tripulante antes de cumplir 84 días de embarco, pero el tripulante tendrá un mínimo de 51 días de vacaciones.
- 4.- Si el buque se encuentra en puerto y el tripulante ha cumplido 129 días de embarco, este no está obligado a salir a la mar.
- 5.- La Empresa podrá proceder al embarque de los tripulantes antes de la finalización de las vacaciones con una antelación máxima de 10 días, quedando los días pendientes de disfrutar para acumulación al siguiente periodo de vacaciones. Esta facultad no podrá ejercerla la Empresa dos veces consecutivas.
- 6.- Estas vacaciones tienen el carácter de totales por todos los conceptos y en las mismas se encuentren acumuladas por compensación las 4 horas de la mañana del Sábado y los descansos de Sábados tarde, Domingos y Festivos.
- 7.- Se tomará como comienzo del disfrute de vacaciones el día siguiente al de la llegada al domicilio, y como finalización de las mismas el día anterior a la salida del domicilio.

ART. 8 - LICENCIAS.

- a) Con independencia del periodo reglamentario de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrute de 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 y para asuntos propios.

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

En los supuestos de licencias por motivo de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán 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 c). Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quienes no justifiquen en forma debida la causa alegada al formular la petición.

- c) Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias, correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge, hijos o padres y la del apartado 2.b) y d) que correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, Mar Mediterráneo, Mar Negro y los puertos de Africa, hasta el paralelo de Noedibou (Port-Etienne). No obstante, quedan excluidos de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge, hijos y padres.

1) LICENCIAS POR MOTIVO DE INDOLE FAMILIAR

Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

CAUSA	DIAS
Matrimonio	30
Nacimiento Hijos	20
Enfermedad grave cónyuge, hijos padres y hermanos, hasta	15
Muerte cónyuge e hijos	15
Muerte padre y hermanos	15

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

Ninguna de las licencias descritas en este apartado serán acumuladas a vacaciones a excepción de la del matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante, el párrafo anterior, el tripulante embarcado previa comunicación a la Empresa podrá optar a la acumulación en el caso de natalidad.

NOTA: En caso de licencia de índole familiar por maternidad además de lo especificado en Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48 número 4 revisado por Ley 3/1989 de 3 de Marzo.

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

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

2) LICENCIAS PARA ASISTIR A CURSOS, CURSILLOS Y EXAMENES.

a) Cursos Oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante

Antigüedad mínima	2 años
Duración	La del curso
Salario	Profesional
No. de veces	Retribuida, una sola
Vinculación a la Naviera	Dos años salvo caso de reincorporación.
Peticiones máximas	6% de los puestos de trabajo. (Mínimo de 1)

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

b) Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales.

Antigüedad mínima	Sin limitación
Duración	La del cursillo
Salario	Profesional
No. de veces	Retribuida, una sola

c) Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los traficos de cada Empresa.

Antigüedad mínima	1 año
Duración	La del curso
Salario	Profesional
No. de veces	Una sola vez
Vinculación a la Empresa	1 año
Peticiones máximas	1% de los puestos de trabajo.

En cursillos inferiores o un mes de duración, se concederán un máximo de tres al año.

En todas las licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. Las Empresas atenderán las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlos durante el periodo de vacaciones.

Si los tripulantes se integran en cualquiera de los cursos durante las vacaciones, estas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

d) 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 hallara en situación de comisión de servicio de todo el tiempo que duren dichos cursos.

3) LICENCIAS PARA ASUNTOS PROPIOS.

Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios por un periodo de hasta 6 meses, que se concederán por la Empresa hasta un máximo en todo momento de cuatro personas en esta situación.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

ART. 9 EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Puede solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con dos años de antigüedad en la Empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su presentación.

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

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

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

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a esta, hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda.

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

ART. 10 SERVICIOS A LA EMPRESA

A efectos del cómputo para acciones, se entenderá por servicios a la Empresa las siguientes situaciones:

1) Embarque efectivo.

2) Los días de hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 3) Expectativa de embarque fuera de su domicilio por Orden de la Empresa.
- 4) Comisión de servicio.
- 5) Viajes para embarcar y desembarcar.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 11 JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo se computará anualmente y se aplica de acuerdo con el R.D. 2001/83 que regula la jornada de trabajo en el mar, estableciéndola en una jornada máxima semanal de 40 horas.

No obstante, la jornada se distribuye en 8 horas de Lunes a Viernes. Las 4 horas de la mañana del Sábado se acumulan a vacaciones.

Las cuatro horas de la jornada del Sábado tarde y las 8 horas de Domingos y festivos para el personal de guardia y de fonda, se abonan de acuerdo con el valor hora que para cada categoría profesional constan en la tabla salarial en la columna "Plus hora festiva".

ART. 12 CALENDARIO LABORAL.

De acuerdo con lo que dispone la legislación vigente sobre esta materia, se establecen con el carácter de fiestas locales y que complementaran el calendario laboral oficial para el personal de flota de la "Naviera Amura, S.A." los siguientes días:

- 24 de Junio. San Juan.
- 16 de Julio. Nuestra Sra. del Carmen.

ART. 13 PERIODO DE PRUEBA.

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

- a) Titulados: 3 meses
- b) Maestranza y Subalternos: 45 días

Durante dicho periodo, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo comunicándolo a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de 8 días.

Caso de que el periodo de prueba expire en curso de una travesía, este se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato por no superar el periodo de prueba, deberá ser notificada al tripulante por el Capitán dentro del plazo estipulado en el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo de plantilla. En el caso de que expire por voluntad del tripulante y ello ocurra en el viaje o puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta el puerto español y si el tripulante opta por desembarcar en puerto extranjero el traslado será por cuenta del mismo.

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

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

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

Asimismo, percibirán una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario para gastos de desplazamiento al domicilio.

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

ART. 14 ESCALAFÓN Y ASCENSOS.

La Empresa llevará obligatoriamente de acuerdo con la legislación laboral vigente aplicable un escalafón donde figure todo el personal fijo de la misma con su cargo y antigüedad.

Dicho escalafón deberá encontrarse actualizado y a disposición directa de los tripulantes de cada buque el 1 de Enero de cada año.

En lo relativo a ascensos de categoría profesional, se estará a lo que dispone la legislación laboral vigente que le sea de aplicación.

ART. 15 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Con un criterio de unificación de las normas y los servicios de Seguridad e Higiene en el trabajo en todos los buques de nuestra flota, y buscando la cooperación efectiva de sus tripulantes, la Empresa, como continuación de la labor que en esta materia se viene realizando, crea los Comités de Seguridad e Higiene a bordo de todos los buques de la Flota, como las atribuciones y competencias que la legislación vigente reconoce a los mismos.

El Comité de Seguridad a bordo estará formado:

- Presidente: Capitán.
- Vocales : Jefe de Máquinas
1er Oficial de Cubierta
1er Oficial de Máquinas
Contramaestre
Calderero
Delegado o miembro del Comité a bordo.

Si a juicio del Comité (miembros), fuese necesario, dada la naturaleza del tema a tratar, podrá formar parte del Comité de una manera eventual, el Cocinero. Así mismo, si existiese varios Delegados en un mismo buque podrán asistir a la reunión con voz pero sin voto.

OBJETIVOS

- a) Aunar los esfuerzos de toda la tripulación, para que el buque pueda ser considerado un lugar seguro de trabajo.
- b) Evitar los accidentes a bordo.
- c) Mejorar las condiciones de seguridad.
- d) Recomendar modificaciones y recibir sugerencias encaminadas al logro de una mayor garantía de seguridad, tanto de los tripulantes como del buque.
- e) Interesar de la Empresa el que se ponga a disposición del Comité de Seguridad e Higiene en cada buque toda la normativa y circulares en la materia.

FUNCIONES

- a) Velar que a bordo se cumpla con las normas de Seguridad e Higiene.
 - b) Promover la observancia para las medidas de prevención de accidentes.
 - c) La presentación a la Dirección de la Empresa, de sugerencias, propuestas y recomendaciones, para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo.
 - d) La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos para la prevención y lucha contra incendios y accidentes.
 - e) Análisis de los accidentes ocurridos a bordo, haciendo las recomendaciones necesarias para evitar la repetición.
 - f) La vigilancia de la ejecución de los ejercicios de seguridad reglamentaria. Los ejercicios de adiestramiento y práctica a bordo (abandono, contra incendios, emergencias, etc.) se procuraran llevar a cabo semanalmente, y en los días señalados por el Comité de Seguridad e Higiene, y siempre dentro de la jornada de trabajo.
- Cuando estos ejercicios se efectúen fuera de los horas de jornada se abonaran horas extras.
- g) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento o intervenciones en actos merita-

rios, así como sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad.

h) Proponer a la Dirección de la Empresa, los títulos de aquellas publicaciones en materia de seguridad que deban formar parte de la biblioteca del buque.

i) Participar junto con la Empresa en la programación de cursos sobre Seguridad.

- Con objeto de interesar a toda la tripulación en los temas relativos a la Seguridad e Higiene en los buques, las sugerencias que sobre esta materia formule cualquier tripulante se llevarán a cabo mediante la confección de un parte por triplicado, destinándose una copia para el Comité otra para el interesado y la última será remitida a la Dirección de la Empresa junto con un informe del propio Comité.

ART. 16 BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE LABORAL.

Durante el tiempo de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, ambos con hospitalización, se percibirá el 100% de la base de cotización del tripulante afectado, referido siempre al mes inmediatamente anterior al de su baja y devengará vacaciones de Convenio.

En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, ambos sin hospitalización, se percibirá el 100% de la base de cotización referido asimismo al mes anterior. En esta situación se aplicará el régimen de vacaciones de la vigente Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

En caso de baja por enfermedad común, se percibirá el 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja médica.

ART. 17 TRANSBORDOS.

Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma Empresa, dentro del transcurso del periodo de embarque.

Existen dos clases de transbordo:

a) Por iniciativa de la Empresa.-

Por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la Empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

- 1) Criterio de excepción para los miembros del Comité de Flot.
- 2) Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la Empresa.
- 3) No haber sido transbordado más de una vez en el periodo de embarque.
- 4) Si el tripulante transbordado lo fuera a un buque donde las percepciones salariales resultaran inferiores a las que tenía, en condiciones homogéneas de trabajo percibirá por una sola vez por campaña y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulte entre lo percibido el último mes y lo que le corresponde en su nuevo destino.

b) Por iniciativa del Tripulante.-

Cuando por razones de ubicación de su domicilio u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la Empresa pueda proporcionárselo.

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

ART. 18 MANUTENCION.

a) La Empresa aportará la cantidad necesaria para que la alimentación a bordo sea siempre sana, variada, abundante y nutritiva a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

b) Se formará una Comisión compuesta por el delegado del buque, el mayordomo o cocinero, un titulado y un no titulado y supervisada por el Capitán. La elección de los miembros se

realizará por la Asamblea del buque mediante votación de la que se levantará Acta y se entregará al Capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán las de:

- Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventarios de pesos y calidades.
- Realizar el inventario de gamba al final de cada mes para conocer el gasto por tripulante y día.
- Establecer el cálculo de calorías y minutos.
- Vigilar que los frigoríficos y oficinas a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos a juicio de la Comisión.

La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes que efectuarán las comidas, de tal modo que la cocina conozca con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

La Empresa facilitará a los tripulantes un menú extraordinario los días festivos siguientes:

1 de Enero, 1 de Mayo, 16 de Julio y 25 de Diciembre.

ART. 19 ENTREPOT.

El entrepot normal será adquirido por la Empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina.

El reparto del entrepot así como el control de facturas y precios de los artículos se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad de la comida a bordo, bajo la dirección del Capitán del buque o persona en quien delegue.

Se incluirán dentro del entrepot licores, cervezas, vinos de marca, tabacos y otros artículos que pueden suponer ventaja económica.

ART. 20 ROPA DE TRABAJO Y SERVICIO DE LAVANDERIA.

La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa ateniéndose a lo establecido en las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

El lavado de ropa de camas, toallas y servicios de fonda, correrá a cargo de la Empresa que arbitrará los medios pertinentes a tal efecto.

Igualmente, para el lavado de los efectos personales de los tripulantes, la Empresa suministrará los materiales adecuados a bordo de los buques.

Las normas sobre ropa de trabajo que se especifican en la tarjeta correspondiente se modificaran en los siguientes aspectos:

Buzos.-

Se establece que se entregaran al embarque al comenzar la campaña, asimismo serán cuatro buzos los correspondientes al Dpto. de Máquinas.

Calzado de Seguridad.-

Se suministrará calzado de seguridad al embarcar al comenzar la campaña al personal de Cubierta y de Máquinas. Existirá un stock suficiente para proveer al resto del personal de este calzado.

Camisas de camarero.-

Se suministrarán al año tres camisas.

Pantalones y zapatos de camarero.-

Se suministrarán dos pantalones y un par de zapatos al año.

Cocinero y marmiten.-

Se suministrará por año dos pantalones, seis camisetas, diez delantales y un par de zapatos adecuados al trabajo.

La Empresa adoptará las medidas pertinentes para que la ropa de trabajo sea lo suficientemente resistente y adecuada al trabajo para el que se usa.

En el caso de deterioro de la ropa de trabajo que le correspondiera al tripulante según este artículo, contra la entrega de la inservible la Empresa repondrá al tripulante de dicha ropa de trabajo.

Cuando sea necesario la Empresa facilitará ropa de abrigo tales como anoraks, jerseys, etc.

ART. 21 PUESTOS EN TIERRA.

La Empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra. Ello, siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la Empresa para ocupar las plazas. Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halla embarcado.

Asimismo la Empresa comunicará al personal de Flota las vacantes que surjan.

ART. 22 COLLAS DE APROVISIONAMIENTO.

La Empresa siempre que sea posible dispondrá para el embarque de provisiones, pertrechos, zapatos y viveres de una colla de tierra.

Los encargados de estas collas se pondrán a disposición de los mandos del buque para estas operaciones.

Quedan exentos de este concepto, aquellos aprovisionamientos que por imperativo de necesidad deban efectuarse en escalas técnicas o en condiciones de premura que no permita contar la colla.

En el supuesto de no haber colla, los tripulantes que efectúan este trabajo dentro de la jornada percibirán horas extras y cuando lo realicen fuera de la jornada serán horas extras dobles.

En el caso de tener el buque que salir a la mar estas horas serán de obligado cumplimiento.

ART. 23 SERVICIOS DE LANCHAS EN LA MONOBOYA DE HUELVA.

Debido a las circunstancias y duración del viaje entre la monoboya y el puerto de Huelva, para el servicio de los tripulantes fuera de guardia, la Empresa tomará las debidas medidas para que este servicio funcione con el horario previsto y dedicado exclusivamente al traslado de los tripulantes.

ART. 24 TRANSPORTE DE TRIPULANTES.

Cuando en algunas ocasiones los buques atraquen en los muelles atajados y sin medios de transporte adecuado, la Empresa proporcionará los transportes apropiados para que los tripulantes puedan desplazarse al núcleo urbano, estableciéndose un horario de servicios de acuerdo con las necesidades.

Cuando un buque fondee sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Empresa y siempre que las condiciones del tiempo y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas cuyo horario y frecuencia lo establecerá el Capitán de acuerdo con los miembros del Comité y respetando los horarios de trabajo a bordo.

ART. 25 PERDIDA DE EQUIPAJE A BORDO.

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

- a) 125.000 Ptas. por pérdida total.
- b) 60.000 a 125.000 Ptas. por pérdida parcial, a juicio del Capitán, una vez oído al interesado.

En el caso de que, por la Empresa, se abone indemnización de vestuarios o se faciliten uniformes se reducirán las indemnizaciones por pérdida de equipajes en un 20%.

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

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONOMICO

ART. 26 EXPECTATIVA DE EMBARQUE EN EL DOMICILIO.

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

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 15 días, pasando a partir de ese momento a situación de Comisión de servicio.

Durante la expectativa de embarque el tripulante percibirá los emolumentos que le correspondan como si estuviese embarcado y disfrutará las vacaciones de la D.T.M.M.

En el supuesto de encontrarse en esta situación por aplicación del artículo "zona de guerra" se estará a lo que dispone dicho artículo.

ART. 27 EXPECTATIVA DE EMBARQUE FUERA DE SU DOMICILIO.

Cuando un tripulante por orden de la Empresa se encuentre en expectativa de embarque fuera de su domicilio, devengará el mismo salario que venía disfrutando en su puesto normal de trabajo, así como las vacaciones de Convenio.

Asimismo, percibirá para sus gastos de alojamiento y manutención las dietas que se establezcan en el presente Convenio.

ART. 28 COMISION DE SERVICIO.

Se entenderá por Comisión de servicio la misión profesional o cometido especial que circunstancialmente ordene la Empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar.

En Comisión de servicio los tripulantes devengarán el mismo salario que venían disfrutando en su puesto de embarque, así como las vacaciones de Convenio.

Si la Comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, este percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

En cualquier caso los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

ART. 29 DIETAS Y VIAJES.

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se percibirán en los siguientes casos:

- 1) Comisión de servicio fuera del domicilio.
- 2) Durante el tiempo del viaje necesario para el desembarque hasta la llegada a su domicilio.
- 3) En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

La dieta en territorio nacional vendrá integrada por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

Comida	1.800
Cena	1.700
Alojamiento	4.000

En caso de que por motivos justificados hayan de realizarse gastos superiores, se entregarán a la Empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de su reembolso.

En el extranjero la Empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante (digno).

La Empresa abonará los gastos de viaje, eligiendo el tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo.

quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido, se considerará como tal las distancias superiores a 25 Km. En caso de uso de estos medios, su utilización deberá estar justificada por falta de billete de otro tipo, urgencia de embarque, o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

En todo caso el tripulante percibirá por adelantado de la Naviera, Armador o su representante el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas, caso de que no le entreguen los correspondientes billetes de pasaje.

Los gastos de alojamiento, comida o cena al desembarcar por accidente o enfermedad abonados por la Seguridad Social (I.S.M.) serán complementados hasta la cuantía aquí pactada con cargo a la Empresa en el momento del desembarque.

ART. 30 RETRIBUCIONES.

Todas las cantidades retribuidas tienen el carácter de importes brutos, por lo que estarán sujetas a deducciones que la legislación vigente establezca.

a) Salario profesional.

Se percibirá en toda situación de alta en la Empresa, salvo en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad o accidente.

b) Plus de hora festiva.

Se percibe cuando realmente se efectúan guardias o trabajos de acuerdo con lo que se establece en los artículos "Jornada Laboral" y "Horas extraordinarias".

c) Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias: una pagada antes del 15 de Julio y otra antes del 22 de diciembre en la cuantía que se especifica en el anexo de la Tabla Salarial para las distintas categorías profesionales.

d) Antigüedad.

El valor de los trienios para cada categoría profesional es el que se establece en el anexo no 2 y sólo se percibe mensualmente. Este concepto no afectará a los pagas extras, valor de horas extras ni a ningún otro concepto.

e) Gratificación de Mando y Jefatura.

Se percibe sólo durante los periodos que efectivamente se ejerza mando de buque o jefatura de Maquinas.

f) Horas extraordinarias.

En el anexo no. 1 correspondiente a la tabla salarial, se hace constar el valor hora extra para cada categoría profesional.

ART. 31 HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del Armador o sus representantes y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes salvo en los siguientes supuestos:

A.- Departamentos de Cubierta, Maquinas y Fonda.

- 1.- Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque, emendadas previstas y arranches.
- 2.- En la mar cuando se presenten averías que puedan dar lugar a paradas del buque; en puerto cualquier avería que pueda causar demoras en la programada salida del buque.
- 3.- Atención a la carga y las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga. En estos casos se utilizará el personal estrictamente necesario.
- 4.- Atención a las autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.
- 5.- Los trabajos del personal de fonda relativos a provisiones, elaboración de menús, control de gamba, limpieza y atenciones de los comedores.

B.- Las horas extras efectuadas por los trabajos descritos en los distintos extremos del Apartado A), se abonarán de acuerdo con el valor-hora que consta en el anexo no. 1 Tabla Salarial para las distintas categorías.

Las horas extras que se efectúan por los conceptos relacionados en el apartado "A" en Sábados, Domingos y festivos se abonarán como horas extras.

C.- El personal no asimilado a guardias y que tengan que realizar trabajos referentes a los indicados en los distintos apartados del extremo "A", dentro de su jornada laboral de 8 horas a 12 horas y de 13 horas a 17 horas en Sábados tarde, Domingos y festivos, se abonará la hora trabajada al mismo valor que al personal de guardia y fonda, es decir al valor de "Plus hora festiva".

D.- Todas las horas extraordinarias que se pueden realizar como consecuencia de los trabajos incluidos en los apartados de este artículo, así como las horas extras que se efectúen y abonen según lo establecido en los otros artículos del Convenio, tendrán el carácter de estructurales de acuerdo a lo que sobre este particular dispone la legislación vigente.

ART. 32 TRABAJOS SUCIOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que, en determinadas circunstancias, deban ser realizados y que, por su especial condición, índole o naturaleza, implican una suciedad, esfuerzo o peligro superior al normal.

Estos trabajos tendrán una gratificación que será igual al valor de la hora extraordinaria, si se realizan dentro de la jornada de trabajo y como horas extras dobles, los que se realicen fuera de la misma.

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos oficiales que participen directamente en las operaciones.

Son trabajos penosos:

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior de cofferdams y limpieza de los mismos.
- Trabajos en el interior de tanques de lastre, aceite, combustible o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Limpieza del interior del carter del M.P. y trabajos en el mismo.
- Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de las galerías y colector de barrido M.P.
- Trabajos en culatas, pistones, turbosoplantes y camisas del M.P.
- Limpieza de enriadores de barrido, aceite y A/D.M.P.
- Limpieza del interior de conductos de humo o calderas y calderetas.
- Trabajos en el interior de conductos de humo o calderas y caldereta.
- Baldeo de la caldereta y trabajos necesarios para realizarlo.
- Sopado de la caldereta cuando sea manual.
- Limpieza de los filtros del gas inerte.
- Trabajos con productos tóxicos en locales sin ventilación.
- Limpieza de filtros de bombas de carga y stripping. Conexión y desconexión de mangueras de carga cuando no haya personal ajeno al buque para esta operación.
- Montaje y desmontaje de charnelas de las bombas de carga.
- Trabajos en el interior de recipientes de aire comprimido.
- Trabajos en cuadros eléctricos con alta tensión.
- Pintados a pistola en recintos cerrados.
- Trabajos en lugares por debajo de 5 grados C o por encima de + 45 grados C. (Según consta en diarios de Botacora y Maquinas al final de cada guardia).
- Escalchado o cementado en recintos cerrados.
- Subida a alturas superiores a 1,50 m por encima de cualquier estructura fija en el mar, salvo que sea necesario para la seguridad del buque, estará totalmente prohibido.
- Guarnir y desgarnir la escota real navegando, mientras no se modernize el sistema actual.
- Limpieza de educutores de carga, lastre y tuberías obstruidas de la cámara de bombas.
- Trabajos en el interior de tanques de carga y extracción de sedimentos o residuos.
- Extra de cadena en cajas de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.
- Recompensas o fiestas oficiales en los que el servicio o la preparación estén a cargo del personal de fonda.
- El exceso de trabajo del personal de fonda afectada, como consecuencia del aumento de personal ajeno a la Empresa a partir de 5 personas se abonará a quien afecte.
- Aquellos que el Jefe de Upra pueda considerar como tales.

ART. 33 SEGURIDAD E HIGIENE DE ESTOS TRABAJOS.

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

Para cada uno de estos trabajos se dotará a los tripulantes de prendas de protección personal y equipos necesarios que se establezcan para realizarlos sin riesgos o fatiga excesiva. El cumplimiento de estas condiciones será inexcusable para la realización de los trabajos.

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

La falta de estas medidas no podrá compensarse económicamente.

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

ART. 34 TRABAJOS ESPECIALES.

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

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

En caso de que estos trabajos o parte de ellos, deban realizarse en la mar por seguridad del buque o si las condiciones higiénicas así lo exigieran, se estará en cuanto a su consideración económica de acuerdo con la tabla siguiente. No obstante, en puerto podrán pactarse libremente cualquiera de ellos entre el Armador o sus tripulantes y la tripulación en el momento de su ejecución.

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

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos oficiales encargados de dirigir o supervisar directamente las operaciones.

* Relación y valoración de trabajos especiales:

- Picado y pintado total del interior de la caja de cadenas	64.000
- Picado y pintado total del interior de cofferdams	64.000
- Picado y pintado total del interior de tanques de lastre	64.000
- Limpieza completa de interior de tanques de servicio de aceite	50.000
- Picado y pintado de toda la sentina de máquinas	135.000
- Limpieza total de la caja de cadenas	48.000
- Limpieza total del interior de cofferdams	42.000

ART. 35 ZONA DE GUERRA.

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 sobrepaga superior al 0% para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación o estancia en puerto, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

- A no partir para dicha zona.
- A realizar voluntariamente dicho viaje.

Una vez comunicado por la Empresa al Capitán y éste a la tripulación el viaje a zona de guerra efectiva, en el supuesto de que el tripulante decida acogerse al apartado "a", deberá ponerlo en conocimiento del Capitán en el plazo de 12 horas, a partir de la comunicación del Capitán al tripulante. Desde este momento la Empresa podrá optar por desembarcar al tripulante en ese momento o en cualquier otro antes de la llegada del buque a la citada zona de guerra efectiva.

Si el tripulante no hace saber al Capitán oficialmente que no desea realizar el viaje, se entenderá que se acoge al apartado "b".

A) Si el tripulante opta por no realizar el viaje, se procederá de la forma y por el orden que se indica a continuación:

- 1.- Si hubiese puesto en otro buque de la Empresa se procederá a su transbordo inmediato.
- 2.- Si no hubiese plaza vacante en otro buque, pasará a disfrutar las vacaciones que tuviese devengadas hasta ese momento.
- 3.- Finalizadas las vacaciones que tuviese devengadas, el tripulante pasará a la situación de expectativa de embarque hasta un período máximo de dos meses, transcurridos los cuales sería embarcado de nuevo.

B) Los tripulantes que accedan voluntariamente a ir a la zona de guerra, percibirán los siguientes incrementos en los conceptos retributivos de acuerdo con los siguientes valores de la sobrepaga por zona de guerra:

Del 0% al 0,25%	el 100% s/salarios
Del 0,26% al 0,50%	el 150% s/salarios
Más del 0,50%	el 200% s/salarios

La Empresa durante la permanencia del buque en la zona de guerra, duplicará los capitales asegurados por la póliza de "Seguro de Accidentes".

C) Con independencia de cuanto antecede, cuando el buque tenga que efectuar viajes a puertos del Golfo Pérsico y mientras dure el conflicto armado entre Irán e Irak, los tripulantes que no deseen efectuar el viaje serán desembarcados en Fujairah o en cualquier otro puerto neutral fuera de la zona a ordenes de la Empresa, permaneciendo alojados en hoteles adecuados y gozando de los mismos derechos como si estuviesen embarcados hasta el regreso del buque de dicha zona de guerra, en cuyo momento embarcarán de nuevo para continuar viaje.

Los que accedan a entrar en el Golfo Pérsico voluntariamente, percibirán los incrementos salariales acordados en el apartado "B" según el valor de la sobrepaga que fije la Compañía de Seguros a partir del momento en que crucen el paralelo de 24 Grados Norte.

D) Caso de que sin previo conocimiento al partir de viaje el buque se encuentre en una zona de guerra efectiva, cada tripulante percibirá durante el tiempo que se encuentre en dicha zona el 200% del incremento sobre todos los conceptos retributivos y se duplicarán las cantidades aseguradas en la póliza del "Seguro de Accidentes".

E) Si por disposición legal o norma general aplicable se definiere lo que se haya de entender por zona de guerra efectiva, de forma distinta a la contenida en este artículo, se procederá a analizar el texto de dicha norma para su aplicación siempre que en opinión del Comité de Flota mejore la presente normativa.

ART. 36 PERMANENCIA EN LUGARES INSALUBRES Y EPIDEMICOS.

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

Las tripulaciones de los barcos que escaleen dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50% sobre el salario profesional más trienios.

ART. 37 AUSENCIA DE TRIPULANTES.

Cuando por causas imprevistas falte algún tripulante de los establecidos en el Cuadro Indicador de Tripulación Mínima de un buque, la Empresa cubrirá esta vacante a la mayor brevedad posible, pero en tanto no se produzca, los tripulantes que cubran dicha baja tendrán derecho a percibir el total de las remuneraciones de la plaza vacante.

ART. 38 RETROACTIVIDAD DE LAS PERCEPCIONES.

Los conceptos salariales pactados en el presente Convenio tendrán validez y aplicación con carácter retroactivo al 1 de Enero de 1989. Por lo que habrá que calcular diferencias entre lo percibido desde la citada fecha hasta el momento de aplicación de las retribuciones aquí pactadas.

No tendrán carácter retroactivo las dietas y gastos de viaje.

CAPITULO V

ASISTENCIA SOCIAL

ART. 39 AYUDA POR HIJOS SUBNORMALES.

Aquellos tripulantes que tengan algún hijo afectado de subnormalidad de tipo físico o mental, percibirán la cantidad de 120.000.- Pesetas anuales abonables a razón de 10.000 Pesetas mensuales durante el tiempo que permanezca prestando servicios a la Empresa.

Deberá justificar ante la Empresa la situación anterior con el Certificado Médico correspondiente.

Esta ayuda no podrá ser absorbida por cualquier retribución del tipo que fuere.

ART. 40 PERMANENCIA DE FAMILIARES A BORDO.

Todo el personal de Flota puede solicitar de la Empresa directamente o a través del Capitán ser acompañado por la esposa o/e hijo mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá hasta un máximo de seis familiares acompañantes sin incluir en dicho número los del Capitán y Jefe de Máquinas. En viajes entre puertos de la Península se podrá ampliar el citado número de familiares. En ningún caso puede sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR. En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (Garantías, Técnicos, Sobrecargos, etc.) que por necesidades de la Empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrolle, la esposa o familiar deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentre en situación de embarque. Igualmente acompañará certificado médico actualizado cada año al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres que se encuentren en periodo de gestación, hijos menores de 3 años en viajes superiores a dos días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que este aquejado de cualquier enfermedad.

El Capitán de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá un turno de embarque en el que siempre dará preferencia dentro del año al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo periodo. Igualmente y en el supuesto de que cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a 6 meses.

Sobre las peticiones de embarque de familiares acompañantes, intervendrán los miembros del Comité que se encuentren embarcados.

Los tripulantes que carezcan de camarote individual con baño, podrán disponer previa autorización del Capitán y durante la estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición y procurando respetar las categorías a bordo.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes y no solicitará servicios extras del Departamento de Fondos. Las comidas le serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque.

La manutención de la esposa o familiar acompañante será por cuenta de la Empresa.

La Empresa sufragará los gastos de viaje del familiar acompañante cuando desembarque en el extranjero por las siguientes causas:

- 1) Desembarque del tripulante al que acompaña por transbordo.
- 2) Cuando el tripulante al que acompaña desembarque por vacaciones fuera del periodo de flexibilidad.

ART. 41 SEGURO DE ACCIDENTES.

Aparte del seguro obligatorio de accidentes y como complemento del mismo la Empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de "muerte" e "invalidez permanente total" en su actuación profesional, con los capitales asegurados siguientes:

	Muerte	Invalidez Perm. Total
Capitán y Jefe de Máquinas	5.500.000	9.000.000
Oficiales	5.000.000	7.250.000
Maestranza y Subalternos	4.750.000	6.250.000

ART. 42 CORRESPONDENCIA.

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

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

La Empresa enviará la correspondencia a los tripulantes a la mayor brevedad, exigiendo en todo caso la responsabilidad que hubiera lugar. Asimismo, la Empresa comunicará a los familiares rutas ETA, consignatarios de los puertos de destino.

Asimismo, cuando por alguna circunstancia haya servicio de helicóptero con el buque, se tomarán las debidas medidas al objeto de hacer llegar al barco la correspondencia que para el mismo la Empresa tenga en su poder.

ART. 43 PRESTAMOS DE URGENCIA.

La Empresa establece un fondo anual de 3.000.000 de Pesetas para préstamos de urgencia, que podrán solicitarse por el personal fijo con una antigüedad mínima de dos años en el momento de solicitarlos.

Estos préstamos no devengarán interés de ningún tipo y se reintegrarán en un plazo máximo de 18 mensualidades a deducir en nómina. No se efectuará esta deducción en los meses que el interesado ha sido baja por enfermedad o accidente.

Para la concesión de estos préstamos serán consideradas situaciones de urgencia las siguientes:

- 1.- Enfermedad de tripulantes y familiares.
- 2.- Gastos de entierro de familiares.
- 3.- Obras urgentes o imprevistas en la vivienda habitual.
- 4.- Alguna otra situación no recogida en los apartados anteriores y en que la Empresa estimase conceder el préstamo.

La cantidad a conceder será de dos mensualidades o de 350.000 Pesetas como máximo.

Ante la concurrencia de peticiones, tendrá preferencia la del tripulante con mayor antigüedad y en caso de igualdad prevalecerá la del que tenga mayores obligaciones familiares.

ART. 44 NAFALIDAD Y NUPIALIDAD.

El tripulante que tenga clasificación de Fijo en la plantilla de Flota de la Empresa, percibirá la cantidad de 30.000 Pesetas por nacimiento de cada hijo. Asimismo, se

establece la percepción de 30.000 Pesetas por nupcialidad. Será requisito formal para el abono indicado la presentación del Libro de Familia o Certificado de Inscripción en el Registro Civil.

ART. 45 SERVICIOS RECREATIVOS Y CULTURALES.

La empresa dotará a los buques de un aparato de TV y otro de radio por cada sala de estar, siendo por cuenta de la Empresa todos los gastos de instalación, reparación y mantenimiento.

Los buques dispondrán de una asignación de 115.000 Pesetas por buque/año que se emplearán en la compra de juegos recreativos y libros para la biblioteca. Esta asignación se distribuirá separadamente en 35.000 Pesetas para los Oficiales y 80.000 para Maestranza y Subalternos.

Una Comisión nombrada al efecto, determinará la lista de libros tanto de tipo laboral como profesional que deberán figurar en los buques. El coste de estos libros será por cuenta de la Empresa y no podrá ser imputable a la asignación que se establece en el párrafo anterior.

Se suministrarán 25 películas de vídeo por cada viaje largo (45 días).

CAPITULO VI

ACTIVIDAD SINDICAL

ART. 46 ACTIVIDAD SINDICAL.

NORMA 1) El tripulante o tripulantes que resulten elegidos como miembros del Comité de flota ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

- 1) Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.
- 2) Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.
- 3) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
- 4) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso, o ingerencia que afecte al ejercicio libre de su función.
- 5) Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa o inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al Capitán a través de su Jefe de Departamento.

NORMA 2) Los miembros del Comité de Flota dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborables retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

- 1) Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.
- 2) Participación en Seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el Sindicato al que pertenezcan o cuando expresamente o personalmente se le convoque.
- 3) Actos de gestión que deban realizar por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán además utilizar a su cargo las horas necesarias.

Para la utilización de las 40 horas y de las de su cargo, los delegados darán oportuno preaviso al Capitán.

Los miembros del Comité de Flota garantizan la no demora del buque por sus asistencia a cursillos.

NORMA 3) Derechos y funciones de los miembros del Comité de Flota.

- 1) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
- 2) Integrarse en las Comisiones de Seguridad e Higiene.
- 3) No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
- 4) Convocar la Asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
- 5) Informar por escrito preceptiva y previamente al Capitán sobre sanciones impuestas a los tripulantes por faltas muy graves.
- 6) Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales.

Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la Empresa, las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los tripulantes.

- 7) Cuando la actuación de los miembros del Comité, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en el buque y se ejerza ante la Autoridad Laboral previa citación de esta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

NORMA 4) Los tripulantes podrán ejercer su derecho de Asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La Asamblea no antorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

Los miembros del Comité de Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

NORMA 5) Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia, podrá efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

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

NORMA 6) Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueren designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier Sindicato legalmente establecido.

Esta excedencia se concederá a todo tripulante cualquier que fuere su antigüedad en la Empresa por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El reintegro deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostente.

NORMA 7) El Comité de Flota es el Órgano representativo y colegiado de los Trabajadores de la Flota de la Empresa.

Se constituirá en aquellas empresas cuyo censo de puestos de trabajo independientemente del número de buques, sea superior a cincuenta tripulantes.

NORMA 8) El Comité de Flota tendrá las siguientes funciones:

- 1) Ser informado por la Dirección de la Empresa:
 - a. Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
 - b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.
 - c. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
 - d. En función de la materia de que se trate:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 2. Sobre la función, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El Empresario facilitará al Comité de Flota el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso ante la Autoridad laboral competente.
 4. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y caídas y los ascensos.
- 2) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.
 - b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 3) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 4) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas acordadas por ambas partes procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
- 5) Los miembros del Comité de Flota, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1. de esta norma, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Flota y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación de sigilo se extenderá a los expertos que asesoren al Comité.
- 6) Aquellas otras que se asignen en este Convenio.
- 7) Cualquier miembro del Comité podrá convocar Asamblea en cualquier buque de la Empresa.

El Comité de Flota para el cumplimiento de estas funciones se reunirá con la Dirección de la Empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá

ser enviada por la Empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por esta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES ADICIONALES

ART. 47 ALUMNOS

Los Alumnos de cualquier especialidad percibirán con independencia de la ayuda familiar a que tuvieran derecho, durante el tiempo que estén embarcados, una gratificación de 50.000,- pts. por doce mensualidades en las que se encuentran incluidos y mejorados todos sus actuales conceptos retributivos.

Los Alumnos tendrán el régimen de jornada establecido para los oficiales y este deberá limitarse estrictamente a la necesaria para su completa formación profesional, abonándoseles los trabajos excepcionales que sobrepasen la limitación anterior a un valor hora de 633 pts.

A efectos de cuestiones sociales a bordo tendrá la misma consideración que cualquier otro oficial siempre que el disfrute de estos derechos no perjudique los de cualquier otro tripulante.

Al alumno que desembarque por fin de prácticas en puerto español se le abonarán los gastos de viaje, siempre y cuando lleve como mínimo tres meses a bordo del mismo barco.

ART. 48 PREMIOS FALTAS Y SANCIONES

En aplicación y desarrollo de la legislación vigente en esta materia, así como lo establecido en la O.T.M.M., en la apertura de expedientes estará presente en todo caso el miembro del Comité de Flota que será a todos los efectos testigo cualificado.

ART. 49 COMISION PARITARIA

Para la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria de seis miembros, tres por cada una de las Comisiones Negociadoras del Convenio.

Las partes acuerdan someter a esta comisión cuantas dudas y discrepancias puedan derivarse de la aplicación del Convenio, la cual resolverá lo que proceda en el plazo de 30 días, siendo este trámite previo antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente.

Por la representación social:

D. Jose Ramon Figueiredo Fernandez.
D. Prudencio Michelena Ayo.
D. Jesús Villegas Barranco.

CLAUSULA ADICIONAL

Los periodos de tiempo que emplean los tripulantes a bordo de los buques en el "bocadillo" y "café" se computarán como Jornada de trabajo.

ACTA FINAL

Las Comisiones Negociadoras del Convenio Colectivo que se aplica al Personal de Flota de la Empresa "Naviera Amara, S.A.", reconocen haber llegado a un total acuerdo en las negociaciones del presente Convenio Colectivo. Firman todas las Hojas que lo integran y de acuerdo con la legislación vigente lo remiten a la Autoridad Laboral para su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de Estado.

Ambas partes de acuerdo con lo pactado, asumen el compromiso de velar por su cumplimiento y firman la presente Acta en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS

AÑO 1.989

CARGO	SALARIO PROFESIONAL	PAGA EXTRA	GRATIFICACION MAND/JEFE	PLUS HORA FESTIVA	HORA EXTRA
CAPITAN	392.807	199.511	64.068	----	----
JEFE DE MAQUINAS	373.140	188.167	61.507	----	----
1 OFI. CUB./MAQUS./RADIO	297.856	297.856	-	423	1.161
2 OFI. CUB./MAQUS./RADIO	237.177	237.177	-	404	975
3 OFI. CUB./MAQUS./RADIO	215.073	215.073	-	396	872
MAESTRANZA	162.982	162.982	-	381	773
MARINERO/CAMARERO	139.246	139.246	-	375	682
ENGRAS./AYTE.BOMB.	141.520	141.520	-	375	682
MOZO/LIMP./AYT.CAM./MARM.	134.483	134.483	-	370	653

ANEXO NO. 2

AÑO 1.989

ANTIGÜEDAD

CAPITAN / JEFE DE MAQUINAS	7.521 Ptas.
OFICIALES	6.447 Ptas.
MAESTRANZA	5.372 Ptas.
SUBALTERNOS	4.298 Ptas.

18524 RESOLUCION de 12 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.855 la bota impermeable al agua y a la humedad, marca «Gaviota», modelo 612, de clase N o de uso normal, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, Sociedad Anónima», de Haro (La Rioja).

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

Primero.-Homologar la bota impermeable al agua y a la humedad, marca «Gaviota», modelo 612, de clase N o de uso normal, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, Sociedad Anónima», con domicilio en Haro (La Rioja), Eras de Santa Lucía, sin número, apartado 41, como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase N o de uso normal.

Segundo.-Cada bota impermeable de dichos modelo, marca, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.855.-12-6-89.-Bota impermeable al agua y a la humedad.-clase N o de uso normal».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-27, de «Bota impermeable al agua y a la humedad», aprobada por Resolución de 3 de diciembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

Madrid, 12 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

18525 RESOLUCION de 12 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.856 la bota impermeable al agua y a la humedad, marca «Gaviota», modelo 853.07, de clase E-II, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, Sociedad Anónima», de Haro (La Rioja).

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

Primero.-Homologar la bota impermeable al agua y a la humedad, marca «Gaviota», modelo 853.07, de la clase E-II, fabricada y presentada por la Empresa «José de la Cruz, Sociedad Anónima», con domicilio en Haro (La Rioja), Eras de Santa Lucía, sin número, apartado 41, como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase E-II.

Segundo.-Cada bota impermeable de dichos modelo, marca, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.856-12-6-89. Bota impermeable al agua y a la humedad. Clase E-II».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-27 de «Bota impermeable al agua y a la humedad», aprobada por Resolución de 3 de diciembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

Madrid, 12 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.