

27641 RESOLUCION de 31 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con su personal de Marina Mercante.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Repsol Petróleo, Sociedad Anónima», con su personal de Marina Mercante, que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa 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, 31 de octubre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO 1989 DE «REPSOL PETROLEO, S. A.»,
CON SU PERSONAL DE MARINA MERCANTE**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Preliminares

Artículo 1. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio se otorga entre REPSOL PETROLEO, S.A. y su personal que está comprendido en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante, quedando excluido del mismo cualquier otro personal que se rija por diferente Ordenanza Laboral.

Artículo 2. UNIDAD DE EMPRESA Y FLOTA

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

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

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

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

Se mantiene expresamente vigente la facultad reglamentaria y privativa de la Dirección de REPSOL PETROLEO, S.A., de:

a) Decidir sobre trasbordo de los tripulantes entre cualquiera de los buques propiedad de la Empresa y/o de bandera nacional explotados por ésta con tripulación de REPSOL PETROLEO, S.A.

b) Decidir sobre el embarco de determinado personal en buques fletados por REPSOL PETROLEO, S.A. con tripulación del Armador.

c) Decidir sobre destino en tierra de tripulantes con motivo de buques en construcción. El tripulante podrá renunciar a este

destino si no estuviese de acuerdo con el régimen previsto para este caso en el artículo regulador de «vacaciones».

d) Destinar tripulantes en comisión de servicio.

e) Enviar al personal a los cursos de formación profesional que decide la Dirección.

En todos los demás casos, incluido el destino temporal de tripulantes a buques con bandera extranjera, que tendrá carácter voluntario por parte de los trabajadores, las condiciones de trabajo y remuneración se convendrán con el tripulante. Por lo que a Seguridad Social se refiere, y si las condiciones del buque con bandera extranjera fuesen inferiores a las de los buques de REPSOL PETROLEO, S.A., la Empresa completará aquéllas hasta el total de las prestaciones de la Seguridad Social Española.

Artículo 3. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 12 de Enero de 1989, cualquiera que sea la fecha de su registro, y abarcará el periodo comprendido entre esa fecha y el 31 de Diciembre de 1989, salvo en aquellas materias en cuyo articulado se especifique otra cosa.

Se considerará tácitamente prorrogado de año en año, si no lo denunciara cualquiera de las partes que han intervenido en su deliberación, con una antelación mínima de tres meses al término natural del Convenio, o, en su caso de las prórrogas, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral que lo haya registrado.

Artículo 4. PLANTILLA Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

a) Criterio sobre plantilla

La Dirección de la Empresa se obliga a mantener en todo momento, de acuerdo con el número de buques de su flota y de las características de las mismas, la plantilla necesaria para la seguridad de los buques, así como las necesidades de explotación de los mismos, en atención a las circunstancias de cada momento, sin que en ningún caso las tripulaciones puedan ser inferiores a las mínimas establecidas en los cuadros indicadores de la Dirección General de la Marina Mercante.

De acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, se establecen los siguientes principios generales:

12. La Dirección de la Empresa, aunque las disposiciones legales no la obliguen, se compromete a que el total de su plantilla fija sea la necesaria para cubrir los puestos de trabajo de cada buque, más la indispensable para satisfacer las necesidades ocasionadas por los relevos de vacaciones.

22. Siempre que sea necesario contratar un tripulante con carácter interino para sustituir las ausencias del personal fijo de plantilla debido a causas distintas de vacaciones, se procederá a realizar los cambios temporales necesarios entre el personal fijo, de tal suerte que el ingreso se haga por la categoría inferior.

32. La dotación de cada buque, en cuanto a personal se refiere, corresponde, dentro del principio de la organización de trabajo, consultando, como es natural, a los Mandos de cada buque, a la Dirección de la Empresa sin que por ello decaiga el derecho de los representantes del personal a formular cuantas reclamaciones al respecto consideren conveniente o necesario, y siempre por conducto jerárquico.

En virtud del principio citado en primer lugar, la Dirección estima que el personal necesario para los relevos por vacaciones, es del 60 por 100 de los puestos de trabajo de los buques; a este efecto, procederá con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, a seleccionar e Ingre-

ser como fijos a los tripulantes necesarios para completar la plantilla, dando prioridad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el desarrollo del puesto de que se trate, a los que actualmente tienen la condición de interinos, estudiándose con especial detenimiento, los casos de aquellos que más tiempo llevan al servicio de la Empresa en dicha calidad de interinos.

Dada la estructura de la plantilla de oficialidad existente en la fecha de la firma del presente Convenio, la Dirección optará en cada caso, según las disponibilidades de personal cualificado, a efectuar los relevos de la manera que resulte más conveniente para la explotación de los buques de su flota, dejando a salvo la formación profesional y la dignidad de su personal y procurando la rotación en los interinajes en categoría superior.

En el vigente Convenio se pacta expresamente el sistema de relevos verticales por Departamentos, en lo que a necesidades de cobertura de vacantes y funcionamiento se refiere.

En lo sucesivo, el personal interino sólo será contratado para cubrir las necesidades de personal en ausencias derivadas, de cualquier motivo distinto de las vacaciones.

b) Clasificación del personal

La clasificación que establece este artículo no obliga a la Empresa a cubrir todas las categorías indicadas, salvo aquellas que se pacten en el Convenio. Además de las que se enumeran, la Empresa, con las autorizaciones necesarias de los Organismos competentes podrá crear las que considere conveniente o determinar las asimilaciones que procedan.

La categoría de Engrasador se considera bivalente y comprende en sus funciones la de Engrasador y Fogonero.

La categoría de Mecánico, que se encuadra en el Departamento de Máquinas, dentro del grupo de Maestranza de 1ª, a los órdenes del Jefe de Máquinas, y Oficialidad de dicho Departamento se proveerá cuando la Empresa lo considere conveniente con personal de Flota (fijo) que tenga los conocimientos adecuados y en su defecto con otro personal de la Empresa o ajeno a la misma que reúna las condiciones necesarias.

El personal quedará clasificado de la siguiente forma:

a) Personal de Inspección:

1. Inspectores de 1ª clase
2. Inspectores de 2ª clase
3. Inspectores especiales

b) Personal a Bordo

1. Capitán
2. Jefe de Máquinas
3. Primeros Oficiales
4. Segundos Oficiales
5. Terceros Oficiales

Titulados de Formación Náutico-pesquera

6. Mecánico y Electricista Naval Mayor
7. Mecánico y Electricista Naval de 1ª clase
8. Mecánico y Electricista Naval de 2ª clase

Maestranza

9. Primera
 - Contramaestre
 - Calderero
 - Electricista
 - Bombero
 - Mecánico
 - Mayordomo

10. Segunda
 - Cocinero
 - Carpintero
 - Segundo Bombero

Subalternos

11. Engrasador y Ayudante de Cocina
12. Asirero y Camarero
13. Limpador y Ayudante de Camarero
14. Mozo y Marmítón

Alumnos

La Empresa publicará al final de cada año el escalafón del personal enviando tres copias a cada buque las cuales serán expuestas para el conocimiento de la tripulación.

Cualquier tripulante en caso de necesidad, podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría superior, con el sueldo que corresponde a los mismos. A efectos del cómputo de tiempo y posible envío de relevos se estará a lo dispuesto en el artículo 76 de la O.T.M.M.

La categoría de Terceros Oficiales, de Cubierta, Máquina y Radiotelegrafista, será desempeñada por los Oficiales de nuevo Ingreso, fijos o interinos. Una vez superado el período de prueba reglamentaria, los que estén en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista N.J. y Radiotelegrafista N. de 1ª pasarán a percibir los emolumentos de los Segundos Oficiales.

La consolidación definitiva en la categoría se producirá:

1ª En caso de existencia de vacante, por aplicación de los turnos reglamentarios.

2ª Si no hubiese vacante, podrán acceder a la categoría superior aquellos que transcurridos dos años desde su ingreso no hubiesen sido desahorables por la comisión de falta grave o muy grave.

3ª De acuerdo con el párrafo anterior, se dará la circunstancia de que en un plazo corto de tiempo todos los Terceros Oficiales ascenderán a Segundos, por lo que cuando en un buque vayan enrolados dos Segundos Oficiales, el más moderno efectuará las funciones de Tercer Oficial.

4ª Con independencia de lo establecido en el artículo 76 de la OTMM sobre trabajos de categoría superior a inferior, la Dirección quedará facultada para enrolar a un tripulante en puesto distinto a su categoría profesional, siempre y cuando por su formación, titulación o experiencia pueda desempeñarlo y con el sólo objeto de evitar la contratación de interinos, y sin perjuicio de que continúe percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría que ostente. Dicha facultad sólo podrá utilizarse por la Empresa una vez en la vida laboral del tripulante y por un período máximo de tres meses.

Los Limpadores, Ayudantes de Cocina, Mozo, Marmítón y Ayudante de Camarero, que a lo largo de un año completo de calendario hayan realizado trabajos de categoría superior por un período que exceda al 50 por 100 del tiempo de navegación efectiva, percibirán en dicho año completo la retribución correspondiente a la categoría superior que hubiese realizado.

Artículo 5. PERIODO DE PRUEBA

Toda admisión de personal fijo en la Flota de REPSOL PETROLEO, S.A. tendrá un período de prueba máximo de acuerdo con la escala siguiente:

Oficiales y titulados	4 meses
Maestranza y subalternos	2 meses

En caso de desestimiento del período de prueba a petición del tripulante, éste causará baja en el momento de producirse el desembarco en el primer puerto nacional, con un límite máximo de dos meses.

Si el desestimiento de la prueba se produce por voluntad de la Dirección de la Empresa, el desembarco se realizará en el primer puerto en el que el buque haga escala, siendo de cuenta de la Empresa los gastos que se originen hasta su propio domicilio.

La Empresa facilitará la documentación necesaria y que a ella le corresponde para la obtención del Seguro de Desempleo.

Artículo 6. DE LAS VACANTES Y SU PROVISIÓN

Vacantes y Ascensos.

Definición de puesto vacante: Se denomina puesto vacante aquel que se encuentre sin titular y que por la Dirección de la Empresa se decidiera su provisión.

Clases de vacantes: En atención a su naturaleza, las vacantes pueden ser de dos clases:

- a) Temporales
- b) Definitivas

Son vacantes temporales aquellas que se producen como consecuencia de que si el titular ha causado baja por alguna de las causas que le confiere el derecho a la reincorporación una vez que haya cesado el motivo que dio lugar a la misma. Son, asimismo, vacantes temporales las que se producen como consecuencia de un trabajo extraordinario de duración determinada y cuya realización no puede llevarse a efecto con personal de la plantilla.

Son vacantes definitivas aquellas que se producen como consecuencia de un incremento de plantilla por creación de nuevos puestos de trabajo, o como consecuencia de una baja definitiva en la Empresa. Son, asimismo, vacantes definitivas las que se originan como consecuencia de la realización de trabajos de categoría superior en los términos expresados en el apartado c) del párrafo 2 del artículo 75 de la O.T.M.M.

Provisión de vacantes: Principio general

Con carácter general se establece que la cobertura de vacantes, tanto temporales como definitivas, se realizará en favor de los tripulantes pertenecientes a la Empresa, con preferencia sobre el personal de nueva contratación. A estos efectos, la prioridad se tendrá en cuenta siempre que el personal a servicio de la Empresa cuente con la titulación, formación y experiencia que sea exigida en el puesto de trabajo a cubrir.

A estos efectos, la Dirección de la Empresa, en contacto con la representación del personal, establecerá los planes de formación necesario a fin de que cada tripulante pueda adquirir, dentro de sus posibilidades, los conocimientos necesarios que le permitan acceder a puestos de mayor calificación dentro de la propia organización.

Provisión de vacantes temporales por realización de trabajos de categoría superior:

Si la vacante se cubre mediante la designación de un tripulante que lleva consigo la realización de trabajos de categoría superior, el designado percibirá durante todo el período que permanezca en dicha situación, así como en la parte proporcional de sus vacaciones y pagas extraordinarias, las diferencias salariales y de todo tipo que correspondan al puesto a que temporalmente ha quedado adscrito. Si los trabajos de categoría superior se realizan en las condiciones definidas en el apartado c) del párrafo 2 del artículo 75 de la O.T.M.M. la vacante temporal se convertirá en definitiva, debiendo ser cubierta de acuerdo con lo establecido en el artículo de ascensos, sin perjuicio de que el designado temporalmente perciba las diferencias salariales que puedan corresponderle hasta que el ascendido pase a desempeñar su puesto.

Para los trabajos de categoría superior se realizarán por personal fijo de la Empresa de la categoría inmediatamente inferior atendiendo a su antigüedad.

Si por cualquier motivo la Dirección de la Empresa considera que un tripulante más moderno debe ocupar esta categoría, al tripulante con más antigüedad afectado, se le justificarán los motivos por el cual no ocupa dicha plaza.

Provisión de vacantes temporales por ingreso de Interino o eventual:

Si la vacante se cubre mediante la contratación de un Interino o eventual éste cesará al incorporarse a cualquiera de los buques de la Empresa el tripulante titular en el primer caso, o al finalizar la fecha prevista en el correspondiente contrato, en el segundo.

Provisión de vacantes definitivas:

La provisión de vacantes definitivas puede realizarse por cualquiera de los siguientes procedimientos:

- a) Por libre designación de la Empresa
- b) Por turnos reglamentarios
- c) Por ingreso

Provisión de vacantes definitivas por libre designación

Las vacantes definitivas que se producen en las categorías de Capitán y Jefe de Máquinas, serán cubiertas por un turno único de libre designación de la Dirección de la Empresa, entre aquellos tripulantes que, a su juicio, reúnan los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de dichos puestos, salvo que se den las circunstancias previstas en el epígrafe de provisión de ingreso.

Si cesasen en sus funciones, bien sea por acuerdo de la Dirección de la Empresa, o por voluntad del propio interesado, se reintegrará a la categoría que ostentase antes del nombramiento a todos los efectos, haya o no vacante.

Provisión de vacantes por turnos reglamentarios

La provisión de vacantes por turnos reglamentarios se efectuará como sigue:

Primeros Oficiales: Los ascensos a Primeros Oficiales de cubierta, máquinas y radiotelegrafía, se cubrirán por concurso de méritos entre el personal de categoría inmediata inferior en posesión de los títulos de Capitán, Maquinista Naval, Jefe y Oficial Radiotelegrafista de 1ª clase.

Segundos Oficiales: Los ascensos a Segundos Oficiales se efectuarán, el 50 por 100 por antigüedad y el 50 por 100 restante por concurso de méritos.

Maestranza: Los ascensos a la categoría de Maestranza se efectuarán por concurso de méritos entre el personal de categoría inferior.

Mozos, Limpiadoras, Ayudantes de Camareros y Mermilones: Estos tripulantes ascenderán a los puestos de categoría inmediatamente superior - el 50 por 100 por antigüedad y el 50 por 100 por concurso de méritos.

Ascenso por Concurso de Méritos:

Será acreedor al ascenso por concurso de méritos, aquel tripulante que se considere posea los mejores informes, remitidos en los dos últimos años por diferentes Capitanes.

Los informes serán remitidos al Jefe de Personal cada vez que el tripulante desembarque, siendo opción del Capitán mantener una entrevista con aquellos tripulantes sobre la base de intercambiar impresiones generales o concretas de su actuación a bordo.

Los informes deberán ser firmados por todas las personas que hayan participado en su elaboración.

No obstante, la Jefatura de Personal se entrevistará con aquellos tripulantes cuyos informes no sean satisfactorios.

Los responsables de la realización de informes se concretarán como sigue:

- Oficiales: Capitán y Jefe de Máquinas respectivamente con el asesoramiento de los 1^{er}s Oficiales cuando se informe de los 2^{os} y 3^{er}s Oficiales.
- Maestranza: Capitanes y Jefes de Máquinas con el asesoramiento de los 1^{er}s Oficiales.
- Subalternos: 1^{er}s Oficiales con el asesoramiento de Maestranza correspondiente junto con VIBS de Capitanes y Jefes de Máquinas.

Cualquier tripulante que se considere perjudicado por no haber sido ascendido por entender que no se ha hecho por la Empresa el uso debido de los informes que se han tomado de base para la aplicación del concurso de méritos, podrá solicitar las aclaraciones que crea procedentes y que justifiquen su negativa al ascenso, y en cualquier otro caso que lo solicite.

El sistema de ascensos por concurso de méritos, de los tripulantes de este epígrafe, será realizado por la Dirección, quien previamente, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

Consolidación de ascensos por existencia de vacantes definitivas.

La consolidación definitiva de los ascensos cuando se trate de cubrir vacantes con carácter definitivo, se producirá una vez transcurridos cuatro meses de trabajo efectivo, aunque no sea continuado. Si durante dicho tiempo no demostrase el ascendido la capacidad o aptitud para el nuevo puesto, se reintegrará a la categoría de procedencia a todos los efectos. En este caso, la vacante se cubrirá por concurso de méritos.

Artículo 7. VACACIONES

La Empresa concederá anualmente unas vacaciones retribuidas a todo el personal fijo de mar, cualquiera que fuese su categoría y antigüedad en las condiciones siguientes:

a) El tiempo de duración de las vacaciones estará en función del periodo de embarco del tripulante, a razón de 0,60 días por cada uno enrolado.

En esta última relación (0,60) está incluido el aumento en 17 días del periodo de vacaciones, que viene a compensar el trabajo de 4 horas los sábados por la mañana.

El presente artículo habrá de ponerse en relación con el 17 relativo a jornada laboral y descansos.

Se considerará a todos los efectos situaciones asimiladas a las de embarco, las siguientes:

- Viajes para embarcar o desembarcar.
- Expectativa de embarco fuera del domicilio del tripulante.
- Hospitalización por accidente de trabajo y enfermedad fuera de la provincia del domicilio del tripulante, mientras dure la misma.
- Representación del personal, por orden de la Empresa, o para la negociación del Convenio Colectivo, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento sobre garantías de los representantes del personal.
- Desembarque por la entrada en Zona de guerra.

A las vacaciones que se devenguen de acuerdo con lo anteriormente dispuesto, se acumularán las que se devenguen en las situaciones y condiciones siguientes:

- Asistencia a cursos de formación ordenada por la Empresa, fuera de la localidad de su domicilio, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro días de duración del curso.

- Comisión de servicio a la Empresa fuera de la localidad de su domicilio por los días que excedan de tres, a razón de un día de vacaciones por cada cuatro de duración de la comisión.

- Durante la construcción de buques fuera de la localidad de su domicilio disfrutarán de un día de vacaciones por cada cuatro de servicio, y, además percibirán en metálico un día de retribución, de acuerdo con su categoría y circunstancias personales, por cada diez días de servicio. Si el tripulante no estuviere de acuerdo con estas condiciones podrá renunciar al ofrecimiento de prestar este servicio.

- Cuando la Comisión de Servicio ó la construcción sean en la misma localidad del tripulante, disfrutarán las vacaciones de Ordenanza.

b) Estos periodos de descanso absorben toda acumulación por domingos, festivos y media jornada del sábado ó (una vez, trabajados en la mar, de apareciendo con ello el derecho de acumular los mismos a vacaciones.

Las vacaciones se empezarán a contar desde el día siguiente de la llegada del tripulante a su domicilio, entendiéndose que el tiempo de viaje de la fecha de su desembarco no podrá ser superior a dos días, y finalizarán el día que se inicie el viaje para proceder a su presentación a bordo en el puerto y buque designados por el Armador. Se exceptúan de este punto los embarcos y desembarcos producidos en el extranjero, en cuyo caso se computarán los días necesarios para el viaje.

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

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, el periodo de cinco días podrá ser ampliado hasta 15 cuando razones de organización del trabajo, a juicio de la Dirección, así lo exijan con los siguientes requisitos:

1. Sólo podrá ampliarse hasta 15 días el periodo de vacaciones anticipadas en el periodo de un año.

2. La recuperación de estos días se realizará, proporcionalmente en tres periodos de embarque. El fraccionamiento en estos tres periodos se refiere, exclusivamente, a los casos en los que se hayan agotado los 15 días.

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

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

Dado que este acuerdo se adopta con la finalidad de reducir costes, la Dirección se compromete en la fecha de iniciación de las negociaciones de próximo Convenio a facilitar al Comité de Empresa el resultado del acuerdo adoptado. Esta modificación se introduce, por tanto, con carácter experimental y no definitivo, entendiéndose para Convenios posteriores al resultado obtenido en el periodo que se pacta.

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

e) El tripulante disfrutará vacaciones a los ciento cuarenta días de embarcado en servicio a la Empresa, no pudiendo prorrogar el periodo de embarco más de ciento treinta días, salvo causas excepcionales o de fuerza

mayor. El tripulante tendrá la facultad de solicitar de la Empresa, procurando ésta complacientemente si las necesidades del servicio no lo impiden, el disfrute de vacaciones antes de transcurrir catorce días y después de dos meses. A su vez, la Empresa podrá por necesidades de servicio, desembarcar al tripulante después de los dos meses de situación de embarcado o asimilado. Aplicada esta excepción, el periodo de disfrute de vacaciones será como mínimo de 30 días.

La Empresa se compromete a desembarcar a sus tripulantes a los 114 días. Las causas excepcionales o de fuerza mayor que impidan el desembarco serán puestas en conocimiento del interesado y representante del Comité de Empresa.

f) A partir de los 130 días de embarque, incluidos viajes para embarcar y desembarcar, el tripulante devengará 1,1 días de vacaciones por día de embarque, en lugar de los 0,80 establecidos.

g) En la carta de relevos y en el telegrama sólo deberá figurar el número de vacaciones devengadas y las acumuladas, si las hubiera, a la llegada del buque al puerto de desembarco.

El apartado c) punto 3, referente a la reducción de 18 días a 15 días de vacaciones anticipadas, así como el apartado f), entrarán en vigor en la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 9. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Con independencia del periodo de vacaciones, el personal de la Flota podrá solicitar licencia retribuida en las condiciones señaladas en el artículo 80 de la O.T.M.M., por los siguientes plazos:

- a) Por contraer matrimonio, 30 días.
- b) En los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 10 días.

Si el tripulante solicitase con tres meses de antelación el desembarco por natalidad, y por circunstancias especiales la Empresa no pudiera desembarcarlo en la fecha solicitada, se tomarán las medidas necesarias para hacerlo lo antes posible, teniendo derecho el tripulante, en este caso, a acumular 10 días de licencia e vacaciones.

c) Para cumplimiento de obligaciones de carácter público el tiempo necesario que exija el cumplimiento de dichas obligaciones.

d) Para exámenes para obtención de los Títulos Profesionales de - Capitán, Maquinista Naval Jefe y Radiotelegrafista Naval de 1ª por el tiempo que dure el curso en un centro oficial o reconocido.

- e) Por fallecimiento del cónyuge, 30 días.

Por exámenes para la obtención de un título profesional distinto de los anteriores, los días necesarios para concurrir a los exámenes.

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

Durante los días de licencia expresados, el tripulante percibirá exclusivamente el salario profesional más la antigüedad y devengará las vacaciones de la O.T.M.M.

Las licencias comenzarán a contar desde el siguiente día de desembarco. Los viajes para estas licencias serán de cuenta de la Empresa.

Podrá solicitarse la excedencia voluntaria en los términos que contempla el Estatuto de los Trabajadores, a partir del primer año de pertenencia a la plantilla fija de la Flota.

Artículo 9. TRABAJOS EN TIERRA SUJETOS A OTRA ORDENANZA DISTINTA A LA DE LA MARINA MERCANTE

Cuando en la Empresa exista un puesto vacante para el que se prevea su cobertura con personal ajeno a la misma, tendrá la obligación de notificar-

lo al personal fijo de la flota, por escrito y con la suficiente antelación, por el algún tripulante pudiere estar interesado en optar al mismo, así como al Comité de Empresa y/o representante del personal.

La opción a la vacante tendrá como consecuencia la aceptación del tripulante a las pruebas de selección que la Empresa tenga establecidas, ocupando la vacante en caso de que hubiese más de un candidato declarado apto aquel que mayor antigüedad ostentase al servicio de la Empresa.

En caso de reducción de plantilla por cualquier motivo, la Empresa absorberá, de acuerdo con sus necesidades de personal en otras explotaciones, el mayor número de tripulantes posibles, atendiendo a la antigüedad, número de hijos y cualquier otra circunstancia que pueda contribuir a la fijación del orden de prelación.

Artículo 10. FORMA DE PAGO

Las percepciones se abonarán por meses vencidos en moneda de curso legal, transfiriéndosele el total de sus percepciones a la cuenta corriente en Banco o Caja de Ahorros que designe o por cheque cruzado.

Asimismo, la Empresa adoptará las medidas pertinentes para que el tripulante perciba sus emolumentos el último día del mes o al siguiente día hábil.

No obstante lo anterior, las percepciones se abonarán en un solo pago, quedando englobado en el mismo los conceptos fijos del mes en que se transfieren y los conceptos variables del mes anterior.

Artículo 11. PERCEPCIONES

Las percepciones del personal al que afecte el presente Convenio comprenderán los siguientes conceptos retributivos, cuyas cantidades se consideran brutas sujetas a los descuentos legales correspondientes.

1. Salario profesional
2. Complementos salariales
 - a) Personales:
 - Aumento por años de servicio
 - Conocimientos especiales
 - b) Por puesto de trabajo:
 - Gratificación por trabajos sucios y penosos
 - c) Por calidad o cantidad de trabajo:
 - Domingos y festivos
 - Horas extraordinarias
 - Gratificación a personal no sujeto a jornada
 - Gratificación Lavado de ropa
 - d) Vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagos extraordinarios
3. Prestaciones no salariales
 - a) Indemnización e suplidos:
 - Dietas
 - Uniforme
 - Deterioro de vestuario
 - b) Prestaciones de la Seguridad Social:
 - Ayuda familiar

Artículo 12. COMPUTO DE TIEMPO A EFECTO DE PERCEPCIONES

Cuando las percepciones tengan que calcularse por días, las mensualidades se dividirán por los días del mes que se trata.

Sólo en el caso de entrada en zona de guerra, las mensualidades se dividirán por 30, a efectos de cobro del concepto de "Zona de Guerra".

Artículo 13. SALARIO PROFESIONAL

Se denomina Salario Profesional al Integrado por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus de Peligrosidad
- Plus de Navegación
- Gratificación de Mando y Jefatura (sólo para Capitanes y Jefes)

La suma de estos conceptos retribuidos constituirá el Salario Profesional del tripulante, que figura en el Anexo número 1.

Artículo 14. AUMENTO POR AÑOS DE SERVICIO

A fin de fomentar la vinculación del personal de REPSOL PETROLEO, S.A. con la misma, se establecen unos aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en trienios, cuya cuantía figura en el Anexo 2.

Podrán acumularse tantos trienios como pueda consolidar cada tripulante hasta su jubilación.

Los aumentos por años de servicio se percibirán desde el día 15 del mes que se devenguen.

Artículo 15. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CONOCIMIENTOS ESPECIALES**a) CURSOS DE ADIESTRAMIENTO**

Índice

1. SEGURIDAD
 - 1.1. Seguridad y Contraincendios para personal
 - 1.2. Seguridad y Contraincendios para oficiales
 - 1.3. Seguridad Interior
 - 1.4. Empleo y mantenimiento del gas Inerte
 - 1.5. Medicina y primeros auxilios
2. NAVEGACION
 - 2.1. Curso sobre maniobrabilidad
 - 2.2. Uso de aparatos de navegación convencionales
 - 2.3. Manejo de sistema de navegación avanzada
 - 2.4. Contramañ
 - 2.5. Observador radar
 - 2.6. Electrónica aplicada a aparatos de Radiocomunicación y navegación
3. LA CARGA Y SU MANEJO
 - 3.1. Ideas sobre resistencia de materiales y su aplicación a la resistencia estructural del buque
 - 3.2. El bombeo del crudo y sus productos
 - 3.3. Cor
4. MANTENIMIENTO Y MAQUINAS MARINAS
 - 4.1. Mantenimiento programado y gestión de stocks
 - 4.2. Motores propulsores
 - 4.3. Automoción naval
 - 4.4. Pinturas marinas
 - 4.5. Combustibles y aceites lubricantes
 - 4.6. Soldadura
 - 4.7. Mecánica
 - 4.8. Frío
 - 4.9. Electricidad y electrónica.
5. DERECHO MARITIMO Y POLIZAS DE FLETAMENTO
 - 5.1. Derecho marítimo

- 5.2. El seguro marítimo
- 5.3. Pólizas de fletamento

6. COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

- 6.1. Técnicas de mando y motivación
- 6.2. Trabajo en equipo

7. HOSTELERIA

- 7.1. Curso sobre cocina
- 7.2. Curso para camareros
- 7.3. Nociones de Administración para Mayordomos y Cocineros

8. VARIOS Y GENERAL

- 8.1. Inglés, según normas generales de la Empresa

b) CURSO DE FORMACION

REPSOL PETROLEO, S.A., consciente de la importancia que tiene la formación continua del personal, quiere promover la realización de cursos de perfeccionamiento, recordatorio y formación de su personal de flota, por lo cual va a fomentar la realización de los mismos, de acuerdo con las siguientes normas:

1) En el Anexo 10 se indica esquemáticamente en un cuadro los temas de los cursos a impartir, así como las categorías a los que van destinados.

2) Cada curso será objeto de una breve explicación del temario, duración y demás detalles del mismo.

3) Estos cursos irán solamente destinados a personal desembarcado en situación de vacaciones, expectativas de embarque, etc.

4) Se impartirán los cursos con suficiente frecuencia para que todo el personal tenga acceso a los mismos.

5) No se descarta la posibilidad de que asistan a algunos de los cursos personal de otras compañías para completar hasta alcanzar

el tamaño óptimo de cada grupo, así como para intercambiar impresiones y experiencias de cada compañía en los temas a tratar.

6) Los cursos tendrán carácter voluntario, pudiendo el tripulante al que se le ofrezca la asistencia a un curso determinado, optar por asistir o no al mismo.

Asimismo, se admitirán solicitudes de los tripulantes, dando preferencia cronológica a los que lo hayan solicitado.

7) Durante el tiempo de asistencia a los cursos, el personal estará en situación de comisión de servicio e efectos de percepciones.

El devengo de vacaciones durante los cursos será como sigue:

a) Cursos ordenados por la Empresa que se tengan que realizar fuera de la propia localidad, a razón de un día por cada cuatro de duración.

b) Cursos ordenados por la Empresa que se tengan que realizar en la localidad del domicilio, y cursos voluntarios, ya sean en la propia localidad o fuera de ella, se devengarán las vacaciones de Ordenanza.

En todos los casos, el devengo de vacaciones estará supeditado al buen aprovechamiento del curso.

Cuando se termine el curso, el tripulante continuará el disfrute de vacaciones hasta su finalización.

8) Se intentará en cada curso facilitar la documentación necesaria para el mejor aprovechamiento, y al final de cada curso se dará un certifica-

do de aprovechamiento el personal que habiendo asistido, haya adquirido los conocimientos impartidos.

9) En el historial de cada tripulante constarán los cursos realizados y su aprovechamiento, y se tendrá en cuenta para futuras ascensos y promoción.

10) Aquel tripulante al que se haya invitado por dos veces a un curso y haya declinado su asistencia, la Empresa considere que no está interesado en el mismo.

11) La obligatoriedad de los cursillos para las escenas no entrará en vigor hasta haber dado a todos los tripulantes afectados la oportunidad de realizarlos.

12) Serán estudiadas por parte de la Dirección todas aquellas sugerencias encaminadas a mejorar o ampliar este artículo.

13) Algunos cursillos de los esquif establecidos podrán ser impartidos en los buques por personal especializado.

Artículo 16. TRABAJOS SUCIOS, TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Tendrán la consideración de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos, aquellos que deban ser realizados y que por su condición, índole o naturaleza impliquen suciedad, toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, y que el personal tenga que efectuar en el interior de/o:

- 1) Caja de cadenas, tanques de lastre, sentinas y coffendams. La extracción de cascarrillas y sedimentos en sentinas se contempla en el Acta complementaria.
- 2) Tanques de consumo y de carga para la limpieza.
- 3) Carteras, conductos de humo, caldera y calderetas.
- 4) En espacios cerrados para pintar a mano, es obligatorio dotar de los medios necesarios de ventilación.
- 5) Recipientes para aire comprimido o condensadores.
- 6) Trabajos a realizar en locales o maquinaria, con máscara de protección.
- 7) Interior de evaporadores.
- 8) Soldaduras en materiales galvanizados.
- 9) Manejo de productos tóxicos; se considera trabajos tóxicos solamente cuando se realicen limpiezas químicas.
- 10) Trabajos en las calderas de funcionamiento y líneas de vapor con presión, se considera peligroso todo lo que sea empaquetaduras, estancar fugas en cajas de humos, recalcar pérdidas, y en general, suprimir pérdidas de vapor o humos con presión.
- 11) Trabajos de reparación, limpieza y sarta de alimentos en cámaras frigoríficas por debajo de -32°C , cuando la permanencia sea superior a diez horas.
- 12) Conexión de mangueras. Tendrán, asimismo, la consideración de trabajos peligrosos todos aquellos que se hagan en palcos, superestructuras, calderas por su parte exterior, chimeneas, etc., siempre que la altura desde los pies hasta la base estructural inferior más próxima sea superior a 2 metros, así como los trabajos en cuadros eléctricos de alta tensión, cuando estén en funcionamiento.

Se refleja íntegramente el artículo 191 de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante, que dice textualmente lo siguiente:

Trabajos peligrosos, - a).

Se extremarán las precauciones en los trabajos y faenas que resulten peligrosos por su propia índole o por el lugar en que

se realicen, correspondiendo al que ejerce el mando establecer las normas especiales para estos casos, encargando de la dirección de tales trabajos a los Oficiales especialmente capacitados, que asumirán ante él la responsabilidad de la ejecución de dichas operaciones.

b) En la mar los tripulantes no harán trabajos en palcos, superestructuras altas y costados sin las debidas precauciones cuando pueda peligrar su vida, salvo casos de fuerza mayor, por seguridad del buque, de la vida de los pasajeros o tripulantes o de la carga.

c) En los trabajos que en el puerto o con el buque fondeado puedan realizar los individuos de la dotación en palcos, superestructuras altas y costados del buque, se tomarán las medidas posibles para que cualquiera que sea el sistema empleado para ejecutarlos esté dispuesto en forma que satisfagan plenamente las condiciones generales de resistencia, estabilidad y seguridad, dotando asimismo a cada tripulante de un cinturón de seguridad con rabiza firme a puntos sólidamente fijados.

Cualquier trabajo considerado como peligroso quedará sometido a lo pactado en el art. 36, del actual Convenio.

El valor de la hora por realización de trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos será de DOSCIENTAS VEINTICINCO.

Artículo 17. JORNADA LABORAL Y DESCANSO

1. La jornada de la Flota de REPSOL PETROLEO, S.A. será de 40 horas semanales en base al R.D. 201/83. Dicho módulo semanal tiene una equivalencia anual de 1433 horas de trabajo efectivo, a tenor del siguiente cálculo:

365 días naturales - ((20 + 17) días de vacaciones = 228 días de permanencia a bordo.

228 días de permanencia a bordo = 32,37 semanas
7 días por semana

Horas efectivas/año = 32,37 semanas x (40 + 4) horas semanales =
= 1.433 horas

2. Dadas las especiales características del trabajo en el mar:

a) Todo el personal se obliga a trabajar las 4 horas del sábado por la mañana, continuando, pues, con el actual régimen de trabajo, quedando absorbidas estas 4 horas semanales en la relación de 0,6 días de vacaciones por día de embarque.

b) Independientemente de lo anterior el personal que no monta guardia vendrá obligado durante la tarde del sábado y el domingo, a trabajar las horas necesarias para atender las situaciones previstas de obligada realización en el artículo 18 del Convenio Colectivo (hasta un máximo de 4 horas el sábado por la tarde y 8 horas los domingos de 5 a.m. a 9 p.m.) percibiendo a cambio un Plus de Domingo y Festivos de la cuantía que se indica en el Anexo 5.

Los tripulantes que no montan guardia son los siguientes:

Contramaestre
Carpintero
Mozo
Calderero
Electricista
Bombero
Segundo Bombero
Limpiador

Los tripulantes de este apartado que trabajan domingo y festivo, percibirán un plus por cada hora de trabajo, especificado en el Anexo 5 y, que no podrán percibir por más de 8 horas de trabajo.

c) El personal que monta guardia trabajará 12 horas adicionales a la semana (las 4 de la tarde del sábado y las 8 del domingo) percibiendo a cambio un Plus de Domingo y Festivo de la cuantía que en el anexo 5 se indica para este grupo de personas.

El personal a que hace referencia este apartado es el siguiente:

Captán
Jefe de Máquinas
Oficiales de Cubierta y Máquinas
Radiotelegrafista
Marineros
Engrasadores
Mayordomo
Cocinero
Ayudante de Cocina
Camareros
Ayudante de Camarero
Marmición

d) El Plus de Domingo y Festivo se abonará lo mismo que en la situación de embarcado en los sábados, domingos y festivos que se pasen en situación de viaje para embarcar o desembarcar o en expectativa de embarque fuera del domicilio.

3. La oficialidad de máquinas realizará régimen de trabajos en máquina desatendida, cuando así se requiera por necesidades del servicio. La persona que se encuentre en situación de guardia por máquina desatendida cobrará la cantidad de 4.987,- Ptas., equivalente a cinco horas extraordinarias correspondientes a la categoría de Primer Oficial con una antigüedad de tres trienios y medio, por día en que se encuentre de guardia. Este punto entrará en vigor con la fecha de la firma del Convenio.

4. Si por disposición legal se modificara la actual jornada de trabajo, la Comisión Paritaria adecuará la jornada al nuevo régimen que se establezca en el período más breve posible, que no exceda de 60 días naturales.

Artículo 18. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se entiende por horas extraordinarias las realizadas por los tripulantes fuera de la jornada de trabajo diario.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar avarías u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Obligatoriedad de realización:

Son horas extraordinarias de prestación obligatoria por parte de los tripulantes las realizadas en:

- 1) Maniobras de atraque o desatraque
- 2) Escotas técnicas con fanchea o helicóptero
- 3) Maniobra o fondeo y salida fondeadero
- 4) Averías de cualquier clase con paradas y moderadas
- 5) Carga o descarga
- 6) Lestre o deslastre en terminales de carga y en la mar
- 7) Permanencia a bordo, y en aquellas circunstancias que pudiera ocasionar demoras, o ponga en peligro la carga, o la seguridad del buque:
- 8) Aprovisionamiento, siempre y cuando por tener el buque zarpe inmediatamente no pueda realizarse por el personal que lo efectúa habitualmente
- 9) Limpieza y/o eliminación de derrames

Las restantes horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la Dirección de la Empresa y, asimismo, de libre aceptación por parte de los tripulantes.

Como norma general, en las tardes de los sábados y los domingos no se realizarán horas extraordinarias cuya realización no sea obligatoria por parte del tripulante. Ello, no obstante, podrán realizarse las que no tengan tal carácter siempre que exista libre ofrecimiento por el Capitán y libre aceptación por el tripulante.

Importa: Con base a lo establecido en el artículo 35 y Disposición Final Cuarta de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo y lo previsto en el artículo y del Decreto de 17 de Agosto de 1973, que permite a las partes mediante pacto la fijación del módulo de cálculo, y que se mantiene vigente según la Disposición Final Tercera de la Ley 8/1980 se establece durante la vigencia del presente Convenio, los valores de horas extraordinarias que figuran en el Anexo 5 sin perjuicio de los que puedan tener en el futuro a tenor de las Normas que en día puedan desarrollar el artículo 35 y la Disposición Final Cuarta del Estatuto de los Trabajadores, para su aplicación en el sector de la Mar de Cantabria.

Asimismo, las horas extraordinarias de carácter obligatorio que se realicen en los periodos que se indican a continuación, se abonarán los valores que figuran en el Anexo 5.

- a) Personal de guardia de 00,00 a 04,00 y de 12,00 a 16,00 percibiendo estas horas durante el periodo de 04,00 a 12,00
- b) Personal de guardia de 04,00 a 08,00 y de 16,00 a 20,00; percibirá estas horas durante el periodo de 20,00 a 04,00.
- c) Personal de guardia de 08,00 a 12,00 y de 20,00 a 24,00; percibirá estas horas durante el periodo de 00,00 a 08,00

En cuanto al personal que no monta guardia, percibirá estas horas entre las 21,00 y las 03,00 horas.

Comisión de horas extraordinarias

Siendo firme voluntad de ambas partes reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias de carácter voluntario, se constituye en cada buque una Comisión integrada por los representantes del personal y los Jefes de Departamento que serán los encargados de informar a la Dirección sobre el número de las realizadas, causas que las originan y propuestas de soluciones posibles para su reducción o extinción.

Esta Comisión se reunirá una vez al mes y el informe que emitan se entregará al Capitán del buque, quien, a la vista del mismo, adoptará las medidas que considere convenientes.

Artículo 19. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en el mes de Diciembre, que deberán hacerse efectivas con los haberes del mes de Junio y Noviembre de cada año, en la cuantía correspondiente al salario profesional más los emolumentos por años de servicio, incluso a los tripulantes que hubiesen permanecido en situación de baja por enfermedad o accidente.

A los tripulantes que hubieran ingresado en el transcurso del año o que cesaran durante el mismo, se les abonará la parte proporcional de las mismas en relación con el tiempo trabajado, entendiéndose que la paga extraordinaria de Julio corresponde al primer semestre y la de Diciembre al segundo.

Artículo 20. DIETAS Y GASTOS DE VIAJE

En aplicación del principio de unidad de Empresa y Flota, las dietas se devengarán en las situaciones y con los importes previstos en la Norma de Presidencia sobre Gastos de Viaje.

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

Cuando el desembarco se produzca en el extranjero, la Empresa abonará las dietas y gastos previstos en la Instrucción citada en el párrafo anterior.

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

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

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

Los tripulantes cuando desembarquen efectuarán su liquidación de gastos y le enviarán a la Oficina de Personal, en un plazo máximo de 15 días a contar desde la llegada a su domicilio. Comprobada la liquidación, se procederá a transferir el saldo a favor del tripulante, si lo hubiera, con la mayor rapidez. Si transcurrido el plazo indicado no se hubiera recibido la liquidación, el o los anticipos que tenga el tripulante a cuenta de este viaje, le serán descontados de la nómina.

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

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

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

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

Artículo 21. UNIFORME

Es obligatorio el uso de uniformes en las condiciones establecidas por REPSOL PETROLEC, S.A. La gratificación por este concepto se percibirá en dozeavas partes y su cuantía será la que figura en el Anexo 3.

Independientemente, a los oficiales se les dotará de ropa de trabajo adecuada.

Artículo 22. VESTUARIO

Con objeto de que exista una debida uniformidad en el vestuario entre el personal titulado, maestranza y subalternos, la Empresa dotará anual-

mente a los tripulantes encuadrados en las mencionadas categorías de equipo de trabajo, dentro del primer trimestre del año.

Independientemente, el personal de maestranza y subalternos percibirán una indemnización mensual, cuya cuantía figura en el Anexo 4., y que se abonará a partir del 1 de Junio de 1989.

Al personal de fondo se le abonarán 3.320,- Ptas./año, el objeto de sufragar los gastos de un par de zapatos negros que deberán usar a bordo.

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

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

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

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

UNIFORME OFICIALIDAD

Nº	PRENDA	PERIODICIDAD
1	Anorak para frío	2 años
4	Camisas m.l.	2 "
4	Camisas m.c.	2 "
4	Pantalones l.	2 "
2	Pantalones c.	2 "
8	Buzos	2 "
2	Chubasqueros	4 "
4	Zapatos seguridad	2 "
2	Jersey cuello alto cremall.	2 "
1	Cazadora	2 "

UNIFORME MAESTRANZA/SUBALTERNOS

Nº	PRENDA	PERIODICIDAD
1	Anorak para frío	2 años
4	Camisas m.l.	2 "
4	Camisas m.c.	2 "
4	Pantalones l. grises	2 "
3	Pantalones c. grises	2 "
1	Cazadora gris (solo M.) crem.	2 "
8	Buzos	2 "
2	Jersey	2 "
4	Zapatos seguridad	2 "
4	Gorras	2 "
2	Chubasqueros	4 "

UNIFORME COCINERO/AYTE. COCINA

Nº	PRENDA	PERIODICIDAD
4	Pantalones blancos	cada dos años
2	Pantalones verdes	" " "
4	Camisas blancas m.c.	" " "
4	Camisetas algodón m.c.	" " "
4	Gorros cocinero	" " "
8	Delantales blancos	" " "
1	Anorak	cada 4 años
2	Buzos	" 2 "
1	Jersey	" 2 "
1	Chubasquero	" 4 "

UNIFORME MARMITON

Nº.	PRENDA	PERIODICIDAD
2	Pantalones blancos	2 años
4	Pantalones verdes	2 "
4	Camisas verdes m.c.	2 "
3	Camisetas blancas m.c.	2 "
3	Gorros	2 "
3	Boleros verdes	2 "
1	Anorak	cada 4 años
2	Buzos	2 años
1	Jersey	2 "
1	Chubasquero	4 "

UNIFORME CAMAREROS

Nº.	PRENDAS	PERIODICIDAD
4	Pantalones negros	2 años
4	Camisas blancas m.c.	2 "
2	Buzos	2 "
4	Camisas verdes	2 "
2	Pantalones verdes	2 "
1	Anorak	cada 4 años
1	Jersey	" 2 "
1	Chubasquero	" 4 "

Artículo 23. MANUTENCION

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

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

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

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

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

Se excluye del "Estado de la Caja del Capitán" la contabilización de los alimentos que se introduzcan en los buques, con la excepción de las compras que se realicen por orden y cuenta del Capitán.

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

La Empresa financiará la adquisición de bebidas, fijando los precios que serán los de costo. El responsable del control y administración de las bebidas a bordo será el Mayordomo, en los buques donde lo haya, o el Cocinero-Dispensero y tendrá la obligación de tener éstas en lugar fresco para la adquisición unitaria. Por esta función, percibirá la compensación de 11.122.000 Ptas. o parte proporcional, la cual se retirará en caso de incumplimiento de esta obligación.

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

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

El horario de comidas será de 11,00 a 13,00 horas y de 18,00 a 20,00 horas en la mar. Asimismo, en las reparaciones, estos horarios se ajustarán a las necesidades de la organización del trabajo en los astilleros, una vez oída la representación de los trabajadores.

En puerto el horario de la cena será de 17 a 18 horas. No obstante lo anterior, se establecerá en fonda un servicio de guardia de 19 a 21 horas que permita cenar al personal saliente de guardias y a aquellas personas del buque que lo precisen.

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

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

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

Artículo 24. SEGURIDAD SOCIAL Y MEJORA DE BASES

En esta materia se estará, en cuanto a cotización y prestaciones, a lo que en cada caso establezcan las disposiciones de carácter general reguladoras de la Seguridad Social, con la salvedad de la mejora a que se refiere el párrafo siguiente.

Se mantiene lo acordado en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 12 de Abril de 1989, respecto a la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, relativas a las contingencias de vejez, invalidez, viudedad, orfandad y accidente, mediante el aumento de las bases de cotización hasta el límite que establece el Texto articulado primero de la Ley de Seguridad Social, participando la Empresa y trabajadores en la proporción legalmente establecida.

Artículo 25. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL

1.- El sistema será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de REP SOL PETROLEO, S.A. sujetos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

2.- A diferencia de lo que en el punto 3 se establezca para la Ley de Enfermedad, en los casos en que la baja sea debida a Accidentes, la Empresa garantizará el devengo íntegro desde el primer día de los conceptos referenciados en aquel punto.

3.- Cuando la baja sea debida a enfermedad, el procedimiento será el siguiente:

a. La garantía se extenderá a los siguientes conceptos:

- Salario profesional
- Antigüedad

b. Los devengos variarán según la duración de cada proceso de enfermedad aplicándose a los conceptos garantizados los porcentajes siguientes:

Duración enfermedad	% garantizado
De 1 a 3 días	70%
De 4 a 30 días	80%
Más de 30 días	100%

No obstante lo anterior, si el índice correspondiente a enfermedad no fuese superior en 0,5 de punto al obtenido el año anterior, la Empresa efectuará la devolución de los descuentos practicados con los haberes del mes de Enero de 1985. En ningún caso operará la devolución, sea cual fuese la variación respecto al año anterior, cuando el índice exceda del 7%.

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

Los mayores importes que en algún caso pudieran corresponder por las prestaciones del ISM quedarán compensados por el hecho de abonarse en su totalidad las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre. Este sistema se retrotraerá al día 18 de Enero de 1985 sin que, en ningún caso, esta retroactividad pueda ocasionar perjuicio económico a ningún tripulante.

Artículo 26. COBERTURA COMPLEMENTARIA DE ACCIDENTES

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

REPSOL PETROLEO, S.A. se obliga exclusivamente al pago de la prima y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal y con el alcance de la propia Póliza de Seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

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

Categoría Profesional	Muerte	Invalidez permanente
Oficiales	5.374.766	6.494.509
Resto	4.478.972	5.598.755

ESTOS CAPITALS ENTRARÁN EN VIGOR A LA FIRMA DEL CONVENIO.

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

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

Artículo 27. SEGURO DE VIDA

Con efectos al día 18 de Julio, la Dirección de la Empresa contratará un seguro colectivo que cubrirá LAS SIGUIENTES CONTINGENCIAS:

a) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de causas naturales.

b) Fallecimiento o invalidez profesional derivados de accidente sea o no de trabajo.

Las garantías serán de DOS MILLONES DE PESETAS en el caso a) y de CUATRO MILLONES DE PESETAS en el caso b).

Los trabajadores participarán en el coste de este seguro prorrateando por partes iguales entre el total de la plantilla afectado por el ámbito personal del presente Convenio, los gastos de administración de la póliza bruta siendo el resto del coste de cargo de la Empresa. Una vez contratada la Póliza y se constiten, por tanto, los gastos de administración, la Dirección dará cuenta de las cantidades exactas a descontar a cada trabajador.

Los beneficios del Seguro se entienden desde la fecha indicada de 1 de Julio de 1989 hasta transcurridos tres meses desde la fecha de jubilación del trabajador o desde el momento en que cause baja si ésta fuera debida a cualquier otro motivo.

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

Artículo 28. PREVISION SOCIAL

Se conviene un sistema suplementario de pensiones sobre las siguientes bases:

- 1) Ambito personal: El sistema que aquí se establece será solamente de aplicación al personal fijo de la Flota.
- 2) Prestaciones mejoradas: La mejora que aquí se establece consiste en el establecimiento de prestaciones suplementarias en las contingencias de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad.

Será requisito para la percepción de la prestación suplementaria de jubilación tener derecho a la jubilación por la Seguridad Social y para las de viudedad y orfandad el reunir los requisitos exigidos por la Seguridad Social para el disfrute de las correspondientes prestaciones y para la de invalidez, además de lo anterior, el causar baja en la Empresa.

Las prestaciones de viudedad y orfandad se devengarán, tanto en la situación de activo como en la de jubilado.

- 3) Edad de Jubilación: La edad de jubilación se fija en los 58 años; si bien podrá causarse baja por ese motivo a partir de los 55 años, quedando en suspenso el percibo de las prestaciones suplementarias hasta el cumplimiento de los 58 años de edad.

En este último supuesto, las prestaciones se percibirán por el valor que tuvieron en el momento en que se cause baja.

Durante el periodo que media entre la jubilación anticipada y la edad de 58 años, quedarán garantizados las prestaciones que puedan originarse como consecuencia del fallecimiento (viudedad y orfandad), igualmente en base a los valores existentes en el momento en que el titular hubiere causado baja en la Empresa.

Durante el periodo citado en el párrafo anterior, la Empresa asumirá las cuotas del trabajador, contribuyendo a la financiación del Fondo - como el éste permaneciera en activo.

Como se ha señalado al principio del apartado, la edad de jubilación queda fijada en los 58 años, por lo que ofrecida la jubilación al trabajador a esa edad y no aceptada, se perderán los beneficios del sistema, salvo acuerdo entre las partes.

En cualquier caso, la fecha límite de jubilación será los 64 años.

4) Cuantía de las prestaciones suplementarias: Las prestaciones suplementarias, que se percibirán en 14 pagas, se fijan en las siguientes cantidades brutas:

	Jubilación	Invalidez	Otras Contingencias		
			Viudedad	Orfandad	Tope
Capitanes, Jefes de Máquinas e Inspecciones	49.091	24.544	24.544	12.273	49.091
Primeros Oficiales	40.908	20.455	20.455	10.227	40.908
Segundos y Terceros Oficiales	32.725	16.363	16.363	8.182	32.725
Titulados y Maestrante ..	24.544	12.273	12.273	6.135	24.544
Subalternos	16.363	8.182	8.182	4.092	16.363

No obstante lo anterior, el tripulante podrá sustituir las anteriores prestaciones suplementarias por una cantidad a tanto alzado a percibir con los mismos requisitos expresados para aquellas y cuyos valores se señalan a continuación:

	Jubilación	Invalidez	Otras Contingencias		
			Viudedad	Orfandad	Tope
Capitanes, Jefes Máq. e Inspecciones	8.367.840	4.183.919	4.183.919	2.091.960	8.367.840
Primeros Oficiales ..	6.973.200	3.486.599	3.486.599	1.743.300	6.973.200
Segundos y Terceros Oficiales	5.578.560	2.789.280	2.789.280	1.394.640	5.578.560
Titulados y Maestrante ..	4.183.919	2.091.960	2.091.960	1.045.980	4.183.919
Subalternos	2.789.280	1.394.640	1.394.640	697.320	2.789.280

El personal que se jubile antes de los 58 años tendrá derecho a una pensión de invalidez, viudedad y/u orfandad, igual al tope establecido para jubilación a los 58 años, en los términos previstos en el Convenio Colectivo, en el caso que se produjera alguna de las contingencias citadas antes de los 58 años.

El personal que se jubile antes de los 56 años y medio, recibirá de la Empresa a los 56,5 años un anticipo equivalente al 50% de la pensión de jubilación que le correspondiera en el momento de la misma. La Empresa arbitraré con la Entidad Aseguradora el sistema que permita la recuperación del citado anticipo.

3) Financiación del sistema: El sistema se financiará entre trabajadores y Empresa, siendo las aportaciones las siguientes:

- a) Los trabajadores contribuirán en cada una de las 14 pagas con un 12% de las cantidades establecidas como suplemento mensual de jubilación.
- b) La Empresa contribuirá al Fondo aportando dos veces y media la cuota de los trabajadores.

Con los datos del último estudio actuarial, el sistema de financiación que se establece es suficiente para cubrir las prestaciones pactadas.

De procederse en el futuro a revisar las actuales cuantías, la aportación de la Empresa quedará limitada a la del año anterior, adaptada a planilla, más el porcentaje en que se hubieran revisado las citadas cuantías.

Caso de que el sistema pudiera plantear desviaciones en el futuro, las mismas serán asumidas entre la Empresa y los trabajadores acogidos al sistema en la proporción de 2,5 a 1.

6) Periodo de carencia: El personal que ingresa en la Flota a partir de 1 de Enero de 1.980, necesitará un periodo de 5 años para adquirir el derecho a la prestación suplementaria de jubilación. Para las personas ingresadas a partir de 1 de Enero de 1.987, el periodo de carencia será de 10 años.

Los restantes beneficios (prestaciones suplementarias de invalidez, orfandad y viudedad) se adquirirán desde el momento en que se ingrese en el sistema.

7) Recuperación de cuotas: Caso de baja en la Empresa se romperá la relación con el Sistema de Previsión Social, teniendo derecho el interesado a recibir el 90% de las cantidades que haya aportado al Fondo.

A efectos de recuperación de cuotas no será tenido en cuenta el periodo de carencia studido en el anterior apartado.

Será excepción a todo lo regulado en este apartado la situación de excedencia forzosa, situación en la que no romperá la relación con el sistema y que obligará al interesado a ingresar las cantidades que le hubieran correspondido aportar de haber permanecido en situación de alta en la Empresa.

8) Obligación del Sistema: La pertenencia al Sistema será obligatoria para todo el personal de nuevo ingreso.

9) Organó de Control: Las funciones del Organó de Control, creadas en el Convenio de 1.984, serán asumidas por el Comité de Empresa.

10) Ambas partes acuerdan la transferencia inmediata de fondos a la Mutua de Seguros del INI, así como instrumentar las pólizas necesarias que permitan tanto el percibo de las prestaciones suplementarias por parte del personal pensionista como la constitución del Fondo de Previsión correspondiente al personal en activo.

Artículo 29. PRESTAMOS

El personal afecto a la Ordenanza de Marina Mercante gozará de idénticos beneficios que el personal de la Ordenanza de Refino en materia de préstamos según la siguiente Norma:

6. ANTECEDENTE

Este sistema de Préstamos sustituye al regulado en la Norma General nº 5 sobre "Préstamos Ordinarios/Especiales".

1. OBJETO

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

2. AMBITO DE APLICACION

Personal fijo de plantilla sujeto al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

3. CUANTIA Y REINTEGRO

El importe máximo a conceder será de 1.000.000,00 de pts., y su devolución con arregro a la siguiente tabla:

Hasta 100.000,- Ptas.	12 meses
" 200.000,- Ptas.	16 meses
" 300.000,- Ptas.	20 meses
" 400.000,- Ptas.	24 meses
" 500.000,- Ptas.	28 meses
" 600.000,- Ptas.	32 meses
" 700.000,- Ptas.	36 meses
" 800.000,- Ptas.	40 meses
" 900.000,- Ptas.	44 meses
" 1.000.000,- Ptas.	48 meses

El capital circulante por el concepto de préstamos no podrá superar el 15% del importe bruto de la nómina mensual ordinaria de cada Centro de Trabajo.

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

En el caso de presentarse una solicitud que contemple una necesidad parentoria y urgente, la Comisión podrá solicitar de la Dirección que anticipe la cantidad necesaria, descontándose dicha cantidad del dinero disponible al mes siguiente, siempre en el caso de que hubaya fondo disponible.

4. CRITERIOS PARA LA CONCESION

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

- a) Gastos originados por matrimonio, divorcio, ó separación del trabajador.
- b) Gastos originados por fallecimiento de familiares hasta 2º grado, u otros que convivan con el trabajador.
- c) Gastos originados por enfermedad del trabajador ó familiares a su cargo.
- d) Gastos excepcionales originados por los hijos del trabajador que convivan ó dependan de él.
- e) Gastos originados por la compra de la vivienda familiar.

- f) Gastos originados por la reforma y mejora de la vivienda familiar.
- g) Gastos originados por adquisición de mobiliario y electrodomésticos que mejoren la calidad de vida del trabajador y los que de él dependen económicamente.
- h) Gastos originados por estudios realizados por el trabajador o las personas que de él dependen económicamente.
- i) Gastos originados por el cambio de domicilio.
- j) Gastos originados por el pago de deudas, en función de la necesidad que motivó el contraerlas y las circunstancias que impidan su atención.
- k) Gastos originados por siniestros, tales como incendios, inundaciones y otras causas que se consideren excepcionales.
- l) Gastos originados por la compra o reparación de un vehículo a motor. (Por este motivo sólo se podrán pedir 2 préstamos durante la vida laboral del trabajador y con un intervalo de al menos 10 años entre una y otra petición.)

5. TRAMITACION DEL PRESTAMO

5.1. Solicitud

El interesado deberá cumplimentar el impreso correspondiente (Anexo 1), en el que indicará la causa que motiva su petición, con aporte de los justificantes que el caso requiera. Dichos impresos se presentarán en la Oficina de Personal de cada Centro de Trabajo, desde donde, a su recepción, se remitirá copia al Comité de Empresa. Mensualmente se trasladarán a la Comisión Mixta creada al efecto.

5.2. Comisión Mixta

En cada Centro de Trabajo se creará una Comisión Mixta (Empresa/Comité de Empresa), compuesta por 6 miembros, tres designados por la Dirección y otros tres designados por cada Comité de Empresa.

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

5.3. Concesión

Los préstamos se concederán por la Dirección del Centro de Trabajo -S.G.R.H. en el de Madrid- previo informe de la Comisión Mixta Empresa-Representantes de los trabajadores, citada en el punto anterior.

6. CARENCA

Amortizado un préstamo, el trabajador podrá solicitar otro automáticamente.

7. BAJAS Y EXCEDENCIA

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

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

DISPOSICION ADICIONAL

La Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo, desarrollará el apartado 4. de esta Norma en razón a la peculiaridad de aquél.

Artículo 30. SUBVENCIÓN ECONOMATO

El personal fijo cuando en la localidad de su domicilio no tenga posibilidad de darse de alta en un Economato Laboral Colectivo, percibirá la siguiente subvención:

- Solteros 3.461 pesetas/mes.
- Casados 3.893 pesetas/mes.
- Por hijo 245 pesetas/mes.

Artículo 31. SERVICIO DE BOTES Y LOCOMOCIÓN

La Empresa, siempre que sea posible, contraerá un servicio de lanchas adecuado, con el fin de que en el momento en que el buque fondee por cualquier motivo, las tripulaciones fuera de servicio puedan desplazarse a tierra, siempre que el tiempo lo permita. La realización

del servicio en condiciones de seguridad es responsabilidad de la Empresa propietaria de las lanchas, a cuyo efecto REPSOL PETROLIO, S.A. podrá exigir de aquélla la documentación que legalmente le habilite para el servicio contratado.

No podrá negarse el servicio de lanchas a la tripulación cuando exista servicio para personas ajenas, como operarios de limpieza o máquinas, inspectores, consignatarios, etc., si bien la necesidad del servicio el buque tendrá prioridad.

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

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

Artículo 32. AYUDAS A DISMINUIDOS FÍSICOS Y MENTALES

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

Las prestaciones a que tendrán derecho los beneficiados, serán las siguientes:

1) Subnormales reconocidos por el I.N.P. La Empresa completará hasta 12.575 Ptas/mes la percepción que se viene percibiendo de la Seguridad Social.

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

2) Subnormales no reconocidos por I.N.P. que precisen recibir Enseñanza Especial. En este caso se aplicará la modalidad de abono porcentual.

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

Consistirá la modalidad de abono porcentual en sooner en aquellos meses que existe escolarización, el 80 por 100 de la facturación en el caso de que el Colegio se encuentre situado en la localidad de origen, y el 75 por 100 cuando no ocurre así y, por tanto, precise internado.

Se sobreentiende que la Ayuda Escolar Normal es compatible con los tipos de ayudas reflejados en este artículo.

Artículo 33. AYUDA ESCOLAR Y BECAS

Se mantiene el concepto de Ayuda Escolar y Becas durante la vigencia del presente convenio, según la normativa actual y son los valores para el curso escolar 1989/90 que a continuación se indican, que se abonarán en un solo pago:

A) AYUDA ESCOLAR

Tipo de estudios:	(1)		(2)		(3)	
	Centro Oficial	Centro Privado	Centro Oficial	Centro Privado	Centro Oficial	Centro Privado
ESO (1ª a 3ª)	10.912	17.437	6.704	13.093	4.520	8.885
ESO (4ª a 6ª) y BUP	10.912	21.666	6.704	17.437	4.520	13.093
E.T.G.M. y FP	17.437	-	13.093	-	8.885	-
Enseñanza Superior > CDU	21.666	-	17.437	-	13.093	-

(1) Personal con residencia en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Bilbao (capitales).

- (2) Personal con residencia en Alicante, La Coruña, Granada, San Sebastián, Tenerife, Palma de Mallorca, Córdoba, Málaga, Murcia, Las Palmas, Valladolid, Cádiz y Zaragoza (capitales).

- (3) Personal con residencia en cualquier otra localidad del resto de España.

Los beneficiarios de Ayuda Escolar podrán percibir la misma en caso de repetición, por una sola vez, en cada ciclo de estudios.

Se abonarán 54.091.- Ptas. en concepto de ayuda por desplazamiento para aquellos estudios medios y superiores que no estén implantados en las localidades de residencia de los trabajadores.

8) BECAS

El beneficio de Becas a Productores se concreta en las siguientes cuantías:

-Estudios Superiores	32.332.-
-Estudios Medios	22.632.-
-Bachillerato (Colegio Privado)	17.961.-
-Bachillerato (Colegio Oficial)	11.675.-
-Formación Profesional	11.675.-

Artículo 34. SERVICIO MILITAR

Los trabajadores ingresados en la Empresa con posterioridad al 1 de Enero de 1979 que se incorporen al Servicio Militar o que se hallen realizando el mismo, percibirán el 50 por 100 de las retribuciones que les correspondiera en situación de vacaciones.

Artículo 35. PÉRDIDA DE EQUIPAJE

a) Pérdida de equipaje en viaje

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

Si esta tramitación no diera resultados satisfactorios, la Empresa indemnizará al tripulante, en la misma cuantía establecida por las Cías Aéreas.

b) Pérdidas de equipaje a bordo

En caso de pérdida de equipaje a bordo, en lancha o helicóptero con motivo del embarque o desembarque, por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable a los perjudicados, la Empresa abonará como compensación las siguientes cantidades:

- 134.603,00 pesetas por pérdida total

- De 0 a 134.603,00 pesetas por pérdida parcial o deterioro, a juicio de la Dirección, una vez oído al interesado y visto el informe del Capitán.

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

Artículo 36. COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE A BORDO

Organización y funcionamiento del Comité de Seguridad a bordo de los buques.

1. La Dirección seguirá manteniendo a bordo de cada uno de los buques de nuestra flota, una Organización de Seguridad

efectiva para la PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, cuya base primordial es el buen funcionamiento del COMITÉ DE SEGURIDAD DEL BUQUE.

2. Los objetivos del COMITÉ DE SEGURIDAD son:

- Evitar accidentes y daños corporales
- Mejorar las "condiciones de Seguridad" a bordo
- Revisar accidentes acaecidos y adoptar medidas para evitar su repetición
- Recomendar modificaciones que se consideren necesarias
- Recibir sugerencias encaminadas a conseguir una mayor garantía de seguridad, tanto de la tripulación como del buque
- Exigir el cumplimiento de las normas de seguridad, conducentes a la evitación del accidente
- Cooperar para una mejor convivencia a bordo

3. Miembros del COMITÉ:

El Comité de Seguridad estará formado por los siguientes miembros:

- Presidente: Capitán
- Vocales:
 - Jefe de Máquinas
 - Primer Oficial de Cubierta
 - Primer Oficial de Máquinas
 - Contramaestre
 - Electricista
 - Calderero
 - Bombero
 - Un tripulante rotativo
 - El o los representantes del personal

Si se considera necesario para el mejor cumplimiento de su cometido, el Capitán podrá designar, entre la tripulación, uno o varios miembros adicionales para que con carácter fijo o eventual, pasen a formar parte del Comité.

- Secretario: Desempeñará el cargo el Oficial Radiotelegrafista

d) El tripulante rotativo será designado por el Capitán, entre la tripulación, debiendo existir cada tripulante por lo menos a dos Comités de Seguridad, antes de dejar su puesto al tripulante siguiente.

- Funciones: Serán funciones del Comité de Seguridad

a) El cumplimiento y vigilancia de las normas y Reglamentos de Seguridad, así como las instrucciones y precauciones a observar para la prevención de accidentes

b) El análisis de los accidentes ocurridos a bordo, efectuando para ello las investigaciones oportunas en cada caso, con objeto de terminar las causas y exponer las medidas necesarias para evitar su repetición y recomendaciones que puedan derivarse.

c) La adopción de medidas y precauciones de seguridad conducentes a la prevención de accidentes.

d) La presentación a la Dirección de sugerencias, propuestas y recomendaciones para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo, que el Comité no pueda tomar sobre sí mismo.

e) La enseñanza y divulgación entre los restantes tripulantes de las "Normas e Instrucciones de Seguridad"

f) La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos y aplicación de técnicas para la prevención o lucha contra accidentes e incendios, tales como extintores, equipos contra incendios, etc.

g) La comprobación de cualquier debilidad aparente, por parte de la tripulación en la consecución de métodos o efectividad de los equipos de seguridad.

h) La vigilancia de la ejecución de los ejercicios de seguridad reglamentarios y entrenamientos periódicos del personal para su familiarización con los espacios y técnicas en materia de seguridad y comprobación de su eficacia.

i) Programar, de acuerdo con la Empresa, cursos de seguridad en tierra para todos los tripulantes.

j) Asesorar al Capitán en la cualificación de trabajos que no estando incluidos en el artículo de "Trabajos sucios, penosos y peligrosos" pudieran, a su juicio, menoscabar la cualificación de tales. En todo caso, la determinación de su naturaleza seguirá siendo de la exclusiva responsabilidad del Capitán.

5. Reuniones: El Comité se reunirá cada mes con carácter obligatorio en sesión ordinaria y con carácter extraordinario, cuando así lo estime conveniente el Capitán como Presidente, o un tercio de los miembros del Comité.

El Capitán como Presidente del Comité, convocará y presidirá todas las reuniones y tomará las debidas medidas para asegurar la asistencia total de sus componentes. Al final de cada reunión, se levantará la correspondiente acta, haciéndose constar los asuntos tratados, la medida o medidas adoptadas a bordo a propuesta del Comité y las recomendaciones o sugerencias que se deseen elevar a la Dirección, indicándose la aprobación o desaprobación del Comité a las propuestas individuales de sus miembros o del resto de la dotación.

El Secretario tomará las notas necesarias para redacción del acta que, una vez aprobado por el Presidente, se mecanografiará y será firmado por el Presidente y el Secretario, enviándose una copia de la misma y de los informes anexos a la Dirección de la Compañía.

Las actas y anexos quedarán depositados en el archivo que a tal fin se habilitará a bordo.

Cooperación con la Dirección:

- a) Remitiendo las actas de sus reuniones a la mayor brevedad posible.
- b) Dirigiendo sus esfuerzos, diligencias e iniciativas a la promoción de prácticas de seguridad a bordo del buque y comunicando a la Dirección las medidas o precauciones adoptadas, las cuales pueden ser de valor por otros buques de la flota en prevención de accidentes o fuegos.
- c) Eliminando en lo que sea posible las causas de accidentes a bordo y en los lugares donde se consideren necesarios cambios estructurales o alteraciones significativas, haciéndose las recomendaciones con todo detalle y prontitud.
- d) Impartiendo con toda responsabilidad órdenes y recomendaciones sobre temas de seguridad a bordo de su buque.
- e) Efectuando investigaciones a fondo de los accidentes que lleven involucrados daños para el personal, así como fuegos accidentales, y remitiendo informes detallados y completos de los hechos con las recomendaciones encaminadas a evitar su repetición.

Artículo 37. DÉL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION

1) Ejercicio de los derechos sindicales

A fin de que los trabajadores de REPSOL PETROLEO, S.A. puedan ejercitar sus derechos sindicales en la Empresa, se acuerda:

a) Sección Sindical y Delegado Sindical. Se reconoce la presencia en la Empresa de las distintas opciones sindicales mediante la creación de Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical designará un Delegado, cuyas funciones básicas serán las siguientes:

- Circulación de libros e impresos entre sus afiliados y simpatizantes.
- Recaudación de cuotas de afiliados.
- Cualquier otra complementaria o distinta de las anteriores - que les puedan ser conferidas por disposición legal.

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

b) Forma de ejercer sus funciones el Delegado Sindical

Dada la dimensión de la Flota de REPSOL PETROLEO, S.A., las distintas opciones sindicales dispondrán de un máximo de liberación de un hombre al año, distribuíble entre las mismas en función de su presidencia en el Comité de Empresa.

Todo ello con independencia del ejercicio de sus funciones - durante el tiempo que permanezca embarcado.

La distribución del tiempo entre las distintas Secciones Sindicales se mantendrá durante la vigencia del mandato electoral; la persona en quien recaiga el nombramiento de Delegado se mantendrá en sus funciones durante un año, debiendo, para prorrogar el desempeño de las mismas, ser ratificado - al finalizar el citado periodo.

c) Condiciones del Delegado mientras permanezca desembarcado.

Disfrutará de las mismas condiciones pactadas en el Convenio de 1.987 a favor del miembro del Comité en Tierra.

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

2) Ejercicio de los derechos de representación.

Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa constituidos según lo dispuesto en la Ley 8/1.980 de 10 de Marzo, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías:

- a) El tripulante o tripulantes que resulten elegidos delegados, como representantes del personal, ejercerán sus funciones representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

- 1) Exponer con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación.
- 2) Reunirse fuera de la jornada de trabajo con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas propios de su actividad.
- 3) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos del interés de sus representados.
- 4) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al ejercicio libre de su función.

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

b) Los representantes del personal dispondrán de una reserva acumulable por periodos de embarque a favor de uno o varios representantes de hasta 40 horas laborables retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

1) Asistencias a Congresos, Asambleas, Consejos, Coordinadoras en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato o Asociación como miembros del Comité de Empresa o por su calidad de representantes del personal cuando se hallen en tierra. En la mar con preaviso de un mes y coincidiendo con el inicio de un periodo de vacaciones.

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

3) Para los mismos casos podrán, además, utilizar a su cargo hasta un total de 15 días al año.

4) Para la utilización de las 40 horas serán oportuno preaviso al Capitán quien no podrá oponerse a su utilización salvo por urgentes razones de trabajo.

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

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

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

2. Integrarse en las Comisiones en que se establezcan legal o pactadamente.

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

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

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

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

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

2. Ser informado por la Dirección de la Empresa.

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuración de plantilla, ventas y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

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 enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingreso y ceses y los accidentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente si fuera necesario, podrá reunirse una vez al año una Comisión de 3 miembros designada por el Comité de Empresa proporcionalmente a su representación colegial.

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

11. Sobre los incrementos de las primas de seguros en caso de declaración de zona de guerra, dentro de los 15 días siguientes a la comunicación.

e) Garantía

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

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

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

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

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

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

Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocados, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores de la Empresa o del buque se requerirá para la validez de aquellos el voto favora-

ble personal, libre acceso y secreto, de la mitad de uno de los trabajadores del buque.

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

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

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

3) En atención a las dificultades que las peculiaridades del trabajo en el mar ofrecen para que el Comité de Empresa se reúna una vez cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros, expresamente se pacta que las reuniones del órgano de representación de los tripulantes se reducen a una anual y al margen de las necesarias para el Convenio y en plazo no superior a 6 meses desde la firma del mismo. Para facilitar la comunicación con los miembros del Comité se establece, como contraprestación, que uno de ellos permanezca en tierra, en las siguientes condiciones:

- Percebirá los emolumentos referidos sólo a salario profesional, antigüedad, y domingos y festivos.
- Estará sujeto, en cuanto a jornada, descansos, domingos, festivos y vacaciones, a la Ordenanza de Trabajo de Refino de Petróleos.
- Quedará adscrito al Centro de Trabajo de Madrid, percibiendo el 75% de la dieta correspondiente a la de los integrantes del Comité, en los términos de funcionamiento recogidos en la Norma de Gastos.
- Los viajes que realice a puerto nacional, o internacional a petición de la Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación a la llegada de los buques, o a requerimiento de la Empresa, tendrán la consideración de viajes oficiales.

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

f) La designación del tripulante que haya de quedar en tierra se regulará por el Comité de Empresa no pudiendo, salvo acuerdo en contrario del mismo, sobrepasar el límite de 8 meses de permanencia en tierra de un Maestrante o Subalternante, correspondiendo los 4 meses restantes a un representante de la Oficialidad. El pacto en contrario se entiende que existe cuando la totalidad de los Oficiales del Comité vote en un mismo sentido.

g) Reunión mensual con la Jefatura de Personal de Flota al objeto de recibir información periódica o cuando a requerimiento del representante en tierra lo solicite.

El presente artículo queda sujeto a las posibles modificaciones legales que pudieran ser objeto de variación.

Artículo 39. INSPECTORES

Los cargos de inspectores, a que se refiere el apartado a) del artículo cuarto del Convenio Colectivo, serán designados libremente por la Dirección de la Empresa y, por tratarse de cargos de confianza, cesarán en el ejercicio de los mismos siempre que el interesado o la Empresa lo estime oportuno.

Asimismo, la Dirección podrá ordenar su enrolle en los buques de la Empresa, por uno o varios viajes, reintegrándose terminado éste o éstos a su puesto de Inspección.

Los inspectores serán retribuidos de acuerdo con el régimen económico convenido con ellos.

Asimismo, disfrutarán de los beneficios sociales de este Convenio.

Artículo 39. ADIESTRAMIENTO

Los ejercicios de adiestramiento a bordo (contra incendios, emergencias, etc.) se realizarán dentro de la jornada normal de trabajo, sin que su prolongación fuera de ella pueda dar lugar a la percepción de horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en el artículo 340, apartado c) de la O.T.M.M.

Salvo razones de urgencia, los Capitanes no programarán la realización de estos ejercicios después de las 18,00 horas, de lunes a viernes.

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

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

Artículo 40. DESCARGA EN LOS PUERTOS ESPAÑOLES

La Empresa programará con antelación suficiente los viajes de sus buques con destino a España, con preferencia sobre los buques de otras Compañías nacionales o extranjeras, dejando a salvo los intereses de la refinería.

Artículo 41. OPERARIOS A BORDO

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

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

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

	Cocinero (ptas)	Ayudante de Cocina (ptas)	Ayudante de Camarero (ptas)	Mermición (ptas)
De 6 a 6 operarios	-	-	-	-
De 7 a 7 operarios	1.661	795	829	664
De 16 a 23 operarios	2.491	1.795	1.248	897
De 26 en adelante	3.343	1.824	1.474	1.328

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

Cuando el buque se halle en puerto y hubiera más de 15 operarios a bordo, el departamento de fondos se reforzará con un cocinero o ayudante de cocina más y un ayudante de camarero.

En recepciones y fiestas oficiales organizadas por la Empresa para atender a personal ajeno al buque, los Camareros percibirán una compensación en la cuantía señalada para los Ayudantes de Cocina.

Artículo 42. ESCALA EN PUERTO EN ZONA DE GUERRA

Cuando el buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, entendiéndose como tal aquella respecto de la que la Entidad Aseguradora del buque

exige sobrepresión superior a 0 por 100, para cubrir los riesgos de guerra durante la navegación dentro de la delimitación de dicha zona, el tripulante tendrá las siguientes opciones:

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

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

- 1º Si hubiera plaza vacante en otro buque se procedería al traslado inmediato del tripulante. Si la duración de esta operación se alargara, los cinco primeros días tendrán la consideración de expectativa de embarque y el resto de vacaciones.
- 2º Si no hubiese plaza vacante pasará a disfrutar las vacaciones que, en dicho fecha, hubiese devengadas.
- 3º Si, finalizado el período de vacaciones devengado, la situación no hubiese variado, el tripulante pasará a disfrutar vacaciones adelantadas, hasta completar un período de 15 días.

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

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

SOBREPRIMAS RIESGOS DE GUERRA

De 0 a 0,15 por 100	80 por 100
De 0,16 a 0,25 por 100	115 por 100
De 0,26 a 0,50 por 100	125 por 100
De 0,51 a 0,75 por 100	150 por 100
De 0,76 a 1,50 por 100	200 por 100
De 1,50 a 2,00 por 100	250 por 100
Más de 2,00 por 100	300 por 100

Esta compensación le corresponderá durante los días en que se hallen en zona de guerra, sin perjuicio de que, por parte de la Dirección y por el tiempo de la permanencia en dicha zona de guerra el seguro de accidentes garantice hasta 3 veces su valor normal cuando la sobrepresión de los riesgos de guerra se eleva por encima del 0 por 100 el accidente sea consecuencia de un hecho de guerra.

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

Siendo los seguros de vida y accidentes pactados en los artículos 26 y 27 de este Convenio, autónomos e independientes uno de otro la triple indemnización para caso de muerte por accidente como consecuencia de un hecho de guerra, prevista en los últimos párrafos de este artículo ha de entenderse referida única y exclusivamente al seguro pactado en el artículo 15 y/o el del artículo 27.

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

Artículo 43. REMOCIÓN, EXTRACCIÓN Y LIMPIEZA DE SEDIMENTOS DE CRUDO Y/O PRODUCTOS PETROLÍFEROS EN TANQUES, CALDERAS Y MOTORES

A tenor de lo dispuesto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de Abril de 1978, no se considerarán, en general, traba-

Los propios de los tripulantes los necesarios para la remoción, extracción y limpieza de sedimentos en tanques, calderas y motores, que deben ser realizados en tierra por personal propio o ajeno a la Empresa.

Si se incluyen, por el contrario, entre las obligaciones de los tripulantes, las relativas a la realización de los trabajos imprescindibles para probar los tanques para la carga y salvar posibles emergencias que dificulten la normal navegación.

Artículo 44. SUBSIDIO A VIUDAS PENSIONISTAS

Las viudas de jubilados de tripulantes en el momento del fallecimiento de éstos, percibirán por una sola vez durante la vigencia del presente Convenio, 87214 pesetas netas.

Artículo 45. AYUDA SANITARIA

Con la finalidad de continuar en la línea señalada en el artículo 2 (Unidad de Empresa y Flota) se establece una compensación para Ayuda Sanitaria consistente en el abono de 859 pesetas brutas en doce pagas, cantidad igual para todas las categorías.

Artículo 46. ASISTENTE SOCIAL

Con objeto de atender aquellas necesidades que pudieran surgir a los trabajadores o familiares del personal de Flota de REPÚBLICA PETROLIO, S.A., se dispondrá de los servicios de un asistente social en las dependencias de Cartagena durante una jornada de aproximadamente unas 4 horas.

Artículo 47. DESAPARICIÓN DE TRIPULANTE A BORDO

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

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

Artículo 48. REVISIÓN SALARIAL

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara el 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 3 por 100 respecto al IPC el 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1989 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los sueldos pagados para 1989.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1

Aborción y Compensación

El coste para la Empresa de todos los derechos y/o beneficios, incluidos el de vacaciones, establecidos por el presente Convenio, es superior a los que hubieran podido obtenerse de aplicarse en sus propios términos todos los conceptos de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante y del Estatuto de los Trabajadores, de manera que, cualquier diferencia añadida que pudiera darse en alguno o algunos de dichos conceptos fijados en las citadas disposiciones, se consideran absorbidas y compensadas por el total importe de los derechos y beneficios de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual, globalmente favorable, dejando siempre a salvo los preceptos de derecho necesario.

Asimismo, las condiciones económicas acordadas en el presente Convenio absorberán las mejoras que por cualquier disposición legal o reglamentaria pudieran otorgarse durante la vigencia del mismo.

Cualquier disposición oficial publicada que regulase una materia de carácter no salarial, que no formase parte del contenido del presente Convenio, será de aplicación automática al personal incluido en su ámbito de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2

Comisión Paritaria y de garantía

Se mantiene la Comisión de Garantía del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones y actividades de la Comisión de Garantía no constituirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad Laboral competente.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- a) A instancias de la representación de la Empresa que negoció el Convenio.
- b) A instancias del Comité de Empresa.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

Esta Comisión se compondrá de dos Vocales por parte de la representación social y de los asesores jurídicos y económicos que se requerirán, de jure a libre elección de la Empresa sus representantes, que no podrán exceder en número a la representación social.

A requerimiento de ambas partes, se nombrará un Presidente entre personas idóneas, bien de la Empresa o ajenas a la misma.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

	<u>SUELDO PROFESIONAL</u>	<u>ANEXO Nº 1</u>
	<u>Ptas/mes</u>	<u>Ptas./año (14 meses)</u>
Capitán	387.938	5.431.132
Jefe Máquinas	356.666	5.023.324
Primer Oficial	280.965	3.933.510
Segundo Oficial	235.540	3.297.560
Tercer Oficial	199.963	2.799.482
Titulados	157.342	2.202.788
Reestranso Primera	151.432	2.120.048
Reestranso Segundo	147.076	2.059.064
Recamar	141.632	1.983.128
Engrasador y Ayte. Cocina	136.207	1.906.898
Marinero-Camarero	134.258	1.879.612
Limpiador-Ayde. Camarero	132.180	1.850.520
Rezo-Martillón	129.548	1.813.672
Alumnos	57.131	799.834

	<u>ANTIGÜEDAD</u>	<u>ANEXO Nº 2</u>
<u>CATEGORÍAS</u>		<u>VALOR TRIMINIO</u>
Capitán		6.734
Jefe Máquinas		6.734
Primer Oficial		4.651
Segundo Oficial		4.651
Tercer Oficial		4.651

CATEGORIAS	VALOR TRIENIO
Titulado	2.794
Maestrante Primera	2.794
Maestrante Segunda	2.794
Mecamar	2.794
Ingenrador	2.794
Ayudante Cocina	2.794
Marinero	2.794
Camarero	2.794
Limpiador	2.794
Ayudante Camarero	2.794
Mozo	2.794
Marmitón	2.794

DISPONIBILIDAD ANEXO Nº 2

CATEGORIA	PTAS/MES
Capitán	1.670
Jefe Máquinas	1.670
Primer Oficial	1.670
Segundo Oficial	1.670
Tercer Oficial	1.670

VESTUARIO ANEXO Nº 4

CATEGORIA	PTAS/MES
Titulados	458
Maestrante Primera	458
Maestrante Segunda	458
Mecamar	458
Ingenrador	458
Ayudante Cocina	458
Marinero	458
Camarero	458
Limpiador	458
Ayudante Camarero	458
Mozo	458
Marmitón	458

HORAS EXTRAORDINARIAS (1)

CATEGORIAS	HORA BASE	TRIMIO BASE
Capitán	881,86	64,15
Jefe Máquinas	855,69	39,80
Primer Oficial	695,30	34,77
Segundo Oficial	601,55	30,05
Tercer Oficial	566,75	27,29
Mecánico Naval Mayor		
Electricista Naval Mayor		
Mecánico Naval 1º		
Electricista Naval 1º		
Mecánico Naval 2º		
Electricista Naval 2º	479,85	24,01
Maestrante 1º	467,87	25,58
Maestrante 2º	457,89	22,91
Mecamar	445,96	22,50
Ingenrador		
Ayudante Cocina	430,96	21,56
Marinero		
Camarero	424,67	21,24
Limpiador		
Ayudante Camarero	417,89	20,92
Mozo		
Marmitón	411,21	20,55
Alumno	167,84	

(1) MODO DE OPERAR PARA EL CALCULO DE:

Horas Extraordinarias = [Horas base + (valor Trienio base x nº Trienios)] x nº Horas.

Horas Extraordinarias Especiales = [Hora base + (valor Trienio base x nº Trienios)] 1,20 x nº Horas

Horas Plus Domingos y Festivos = [Hora base + (valor Trienio base x nº Trienios)] 0,26072 x nº Horas

DOMINGOS Y FESTIVOS (Personal que no monta guardia)

[Hora base + (valor trienio base x nº Trienios)] 5,75436 x Nº Domingos y Festivos.

DOMINGOS Y FESTIVOS (Personal que monta guardia)

[Hora base + (valor trienio base x nº Trienios)] 8 x Nº Domingos y Festivos.

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	5.1	5.2	5.3	6.1	6.2	7.1	7.2	7.3	8.1		
CAPITANES		+	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x					x	x	x	x	x					x	
PRIMEROS OFICIALES		0	x	0	x	0	x	x	x	x		0	x	0	x		x	x					0	0	0	0	x					0	
OFICIALES CUARTA		x	x	x	x		x	x	x	x		x	0	0			x	x					x	x	x	x	x					x	
JEFE DE MAQUINAS		+	x	x	x							x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x					x	
PRIMER MAQUINISTA		0	x	0	x								x	x	x	x	x					x	x	x	x	0	x				x		
OFICIALES MAQUINA		x		x	x								x			x	x	x				x				x	x					x	
OFICIALES RADIO		x			x		x	x			x																						x
ELECTRICISTAS		x															x																x
CALDEREROS		+																			x	x											x
CONTABILISTAS		+																															x
REPORTEJES		+																															x
MAQUINISTAS		x																															x
PILOTOS		x																															x
ENGAÑADORES		x																			x	x											x
LIBREROS		x																															x
FORJADORES Y MAYORES		x																															x
AYUD. CUCINA		x																															x
CAMAREROS		x																															x
AYUD. CUBIERTO		x																															x
PAQUETIN.		x																															x

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

27642 ORDEN de 3 de noviembre de 1989 por la que se dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada en el recurso de apelación número 2.278/1987, por el Tribunal Supremo, e interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 45.058, promovido por el excelentísimo Ayuntamiento de Soria.

Habiéndose dictado por el Tribunal Supremo, con fecha 10 de mayo de 1989, sentencia firme en el recurso de apelación número 2.278/1987, interpuesto, contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 45.058, promovido por el excelentísimo Ayuntamiento de Soria, sobre aprovechamientos forestales de los montes de Soria; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de apelación interpuesto por el Ayuntamiento de Soria contra sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de fecha 29 de mayo de 1987, recaída en el recurso tramitado ante la misma con el número 45.058; sin declaración sobre el pago de costas en ninguna de las instancias.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 3 de noviembre de 1989.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1987), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director del ICONA.

27643 ORDEN de 3 de noviembre de 1989 por la que se dispone se cumpla, en sus propios términos, la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 46.237, interpuesto por «Bodegas Barrio, Sociedad Anónima».

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 30 de junio de 1989, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 46.237, interpuesto por «Bodegas Barrio, Sociedad Anónima», sobre

sanción multa por infracción al Estatuto del Vino; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Vázquez Guillén, en nombre y representación de «Bodegas Barrio, Sociedad Anónima», contra la Resolución de la Dirección General de Política Alimentaria, de fecha 18 de noviembre de 1985, y contra la también Resolución del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de fecha 4 de agosto de 1986, a que estas actuaciones se contraen, debemos confirmalas por ser ajustadas a Derecho, confirmando las sanciones impuestas. Sin hacer expresa imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia, que ha sido apelada por la parte recurrente y admitida por el Tribunal Supremo en un solo efecto.

Madrid, 3 de noviembre de 1989.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1987), el Director general de Servicios, Felipe García Ortiz.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

27644 ORDEN de 3 de noviembre de 1989 por la que se dispone se cumpla, en sus propios términos, la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 277/86, interpuesto por don Tomás de Villanueva y Echeverría.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con fecha 7 de abril de 1989, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 277/86, interpuesto por don Tomás de Villanueva y Echeverría, sobre jubilación forzosa; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Tomás de Villanueva y Echeverría, en impugnación de la desestimación presunta del recurso de reposición formulado contra la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de fecha 17 de diciembre de 1984, también impugnada, por la que se acuerda su jubilación forzosa por edad, debemos declarar y declaramos ajustadas a Derecho dichas Resoluciones en cuanto a la jubilación forzosa por edad; debemos declarar y declaramos ajustadas a Derecho dichas Resoluciones en cuanto a la jubilación del recurrente, y declaramos nulas dichas