

3641

RESOLUCION de 24 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Marítima Guimar, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Marítima Guimar, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9009192), que fue suscrito con fecha 13 de septiembre de 1994, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Comité de Empresa de Flota en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MARITIMA GUIMAR, S. L.»

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio es de aplicación a la empresa «Marítima Guimar, Sociedad Limitada», y a su personal de flota.

Artículo 2. *Vigencia del presente Convenio.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de julio de 1994.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1996.

Quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos, si con tres meses anteriores a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes mediante escrito dirigido a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 4. *Compensación y absorción futuras.*

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el sector, pactada o por cualquier origen que fueren, en el futuro pudieran establecerse.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico para el sector de la marina mercante, que mejorara cualquiera de los temas pactados no salariales, será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 5. *Período de prueba.*

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

- a) Titulados: Tres meses.
- b) Maestranza y subalternos: Cuarenta y cinco días.

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

2. En caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto

pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba deberá ser notificada por escrito al tripulante, por el Capitán, dentro del plazo estipulado en el plazo que indica el párrafo anterior a este artículo.

En caso contrario se considerará el tripulante como fijo en plantilla.

3. En todos los casos de rescisión de contrato por fin de período de prueba por parte del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

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

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

6. Una vez finalizado el período de prueba por voluntad de la empresa y con llegada a puerto, los gastos de viaje y dieta desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la misma.

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

7. La situación de incapacidad laboral transitoria durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 6. *Comisión de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante, por orden de la empresa, en cualquier lugar. Se considerarán las situaciones siguientes:

- A) Preparación y discusión de Convenios.
- B) Transbordo a petición de la empresa.
- C) En cualquier otro caso por deseo expreso de la misma.

Durante el tiempo que el tripulante esté en esta situación, devengará el salario embarcado y las vacaciones de situación de embarcado, y si está fuera de su domicilio percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Artículo 7. *Transbordos.*

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

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

1. Orden inverso de antigüedad del personal de cada categoría en la empresa.
2. No haber sido transbordado más de una vez en el período de embarque.

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

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

Artículo 8. *Expectativa de embarque.*

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

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a treinta días, pasando a partir de este momento a situación de «Comisión de Servicio».

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario profesional devengando las vacaciones de la ordenanza.

Artículo 9. *Licencias.*

1. Con independencia del período de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se enumeran: De índole familiar, para asistir a cursos o exámenes para obtención

de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la marina mercante y para asuntos propios.

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

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

3. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de las licencias correrán por cuenta del permisionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte del cónyuge e hijos y la de los apartados 5.2 y 5.4, que correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el uso del derecho a desembarcar y reembarque a todos los puertos de África hasta el paralelo de Noadibou. No obstante, quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave y muerte del cónyuge e hijos.

4. Licencia por motivo de índole familiar.—Estas licencias serán retribuidas en los siguientes casos:

Casos	Días
Matrimonio	20
Nacimiento hijos	15
Enfermedad grave cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso políticos, hasta	10
Muerte cónyuge e hijos, incluso políticos	15
Muerte padres y hermanos, incluso políticos	12

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

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

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

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

5.1 Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la marina mercante:

Antigüedad mínima: Un año.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribución una sola vez.

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

Peticiones máximas: 3 por 100 de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores al 5 por 100 como unidad.

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

5.2 Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales:

Antigüedad: Sin limitación.

Duración: La del cursillo.

Salario: Profesional.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

5.3 Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a los tráficos específicos de cada empresa:

Antigüedad mínima: Un año.

Duración: La del curso.

Artículo 10. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para las excedencias será de seis meses y el máximo de cinco años.

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

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma.

Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

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

2. Excedencia forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramientos para cargos políticos, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los treinta días siguientes al cese en su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los treinta días, perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Artículo 11. Escalafones.

La empresa llevará obligatoriamente un escalafón público donde figure todo el personal de la misma, con su cargo y antigüedad.

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

Artículo 12. Dietas y viajes.

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

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

Año 1994

	Pesetas
Comida	2.336
Cena	2.002
Alojamiento	3.781
Total:	8.119

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

En el extranjero, la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante.

Se percibirán las dietas en los siguientes casos:

1.º Expectativa de embarque fuera de su domicilio.

2.º Comisión de servicio.

3.º Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.

La empresa abonará los gastos de viaje, eligiendo el tripulante el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido, se consideran como tal las distancias superiores a 25 kilómetros. En caso de uso de estos medios de utilización deberá de estar justificado por falta de billetes de otro tipo, urgencia de embarque, o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

Si el tripulante utiliza el coche para recorridos cortos, se le pagará 25 pesetas por kilómetro.

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

En el caso de que los gastos de desembarque por accidente o enfermedad se abonen por la empresa a los tripulantes, éstos estarán obligados a enviar a la misma los correspondientes justificantes.

Artículo 13. *Manutención.*

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

Se formará una Comisión compuesta por el Delegado de los tripulantes, el mayordomo o cocinero, un titulado y un no titulado supervisado por el Capitán. La elección de los miembros se realizará por la tripulación del buque mediante votación de la que se levantará acta y se entregará al Capitán.

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

Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventario de pesos y calidades.

Realizar el inventario de gambuza al finalizar cada mes para conocer gastos por tripulante/día.

Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan un surtido de alimentos básicos, así como durante la noche los frigoríficos tendrán que tener artículos de primera necesidad, tales como leche, queso, embutidos, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc.

La comida será adaptada a las necesidades del clima.

Elaboración de las minutas.

Todo personal que acredite encontrarse a régimen, se le elaborará la comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la empresa. La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes que efectuarán las comidas, de forma que la cocina conozca con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

Comidas especiales: Se entiende por comidas especiales las que preparan para fechas señaladas como los días: 1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, la calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del cocinero y comisión de comidas y la compañía correrá con los gastos.

La manutención a ningún efecto tendrá la consideración de salario. Por consiguiente, no será exigible durante las vacaciones, permisos, licencias, baja por enfermedad, accidente u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias ni las horas extraordinarias ni como cualquier otro devengo que reconozca la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante.

Artículo 14. *«Entrepot».*

El «entrepot» normal será adquirido por la empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante.

El reparto del «entrepot» se efectuará por la Comisión sobre cantidad y calidad a bordo correspondiendo el control al Capitán del buque o persona en quien delegue.

Se incluirá dentro del «entrepot»: Licores, cervezas, vinos de marca, tabaco y otros artículos que puedan suponer una ventaja económica.

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectivo se computará anualmente y se aplica de acuerdo con el Real Decreto 2001/1983, que regula la jornada de trabajo en el mar, estableciéndola en una jornada máxima semanal de cuarenta horas y anual de mil ochocientas veintisiete horas.

No obstante, la jornada se distribuye en ocho horas de lunes a viernes.

Durante sábados, domingos y festivos las horas estipuladas como «forfait» se aplicarán únicamente para guardias de mar, puerto, fonda, manobra, fondeos, emergencias.

Se respetarán las condiciones personales actuales.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

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

1. Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previstas, apertura y cierre de escotillas y arranches.
2. En la mar, siempre que las necesidades de navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.
3. Atención a la carga y las operaciones necesarias para que el buque pueda realizar la carga y descarga, así como aprovisionamiento siempre y cuando por tener el buque que zarpar inmediatamente no pueda realizarse

en jornada normal. En estos casos se utilizará únicamente el personal estrictamente necesario.

4. Atención de autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

5. En situación de socorro a otros buques o personal en peligro o cuando fueren necesarios o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque, personas o el cargamento.

6. En los supuestos de formalidades aduaneras, cuarentena y otras disposiciones sanitarias.

Artículo 16 (bis) *«Forfait».*

Se establece un «forfait» por categorías de la siguiente manera:

- A) Primer Oficial Puente y Máquinas = 94.
- B) Segundo Oficial Puente M. y Radio = 89.
- C) Maestranzas y subalternos = 79.

Artículo 17. *Vacaciones y descansos.*

Los sábados, domingos y festivos comprendidos en el período de embarque están integrados en las vacaciones y descansos, en su parte correspondiente, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, y, por tanto, no podrán producirse compensaciones por ningún motivo.

El coeficiente de vacaciones 0,6.

El período de embarque es de ciento catorce días y sesenta y ocho de vacaciones.

Artículo 18. *Gratificaciones por trabajos especiales, trincajes y trabajos sucios.*

Se abonará a todo el personal la cantidad de 21.000 pesetas por la realización de todos estos trabajos.

Artículo 19. *Bajas por enfermedad o accidente laboral.*

Durante el tiempo de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, ambos con hospitalización, y enfermedad común con hospitalización, se percibirá el 100 por 100 de la base reguladora del tripulante afectado y devengará vacaciones de Convenio.

Artículo 20. *Mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas.*

Las tripulaciones de los buques que transporten mercancías, conceptuadas como peligrosas conforme lo indicado en el presente artículo, tendrán derecho a percibir una remuneración en función del incremento del riesgo a que están expuestos y conforme se establece en este mismo artículo. Todo ello sin perjuicio de las medidas de seguridad a tomar durante la carga, transporte y descarga de dichas mercancías conforme las disposiciones legales al respecto y a las consideraciones de la IMCO, según tabla adjunta.

a) En aquellos buques especializados y dedicados habitualmente al transporte de las mercancías de referencia, con carácter de exclusividad y que por su construcción o posteriores modificaciones estén especialmente acondicionados y debidamente preparados para su transporte percibirán lo establecido en la OTMM.

b) En los buques que circunstancialmente transporten las materias indicadas, en concepto de carga, se abonarán durante el tiempo que dure el transporte las remuneraciones indicadas más adelante, en función del grado de peligrosidad asignado a la mercancía y del tanto por 100 que el peso de la misma suponga en relación con el «peso muerto» del buque indicado esté en el Certificado de Arqueo.

En el caso de diferentes mercancías asignadas todas al mismo grupo, se sumarán sus pesos a los efectos del cálculo del porcentaje de remuneración. En el caso de mercancías asignadas a diferentes grupos, se sumarán los productos de los pesos de cada mercancía por el número asignado al grupo que corresponda, y se dividirá el total entre el total de peso de dichas mercancías, siendo el coeficiente el que marque el grupo a que debe asignarse al conjunto de estas mercancías. Si considerando las mercancías por separado la remuneración fuera superior, se estará a esto último.

Grupo de peligrosidad: Las diferencias a «clase», «tipo», «división», «grupo de compatibilidad», «observaciones» y los condicionamientos reseñados para la clase 7 hacen referencia a los vocablos y referencias en el Código Internacional Marítimo de Mercancías Peligrosas IMCO.

Grupo A: Mercancías reseñadas como pertenecientes a:

- Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo compatibilidad A al F.
Infecciosos: Clase 6-2.

Radiactivos: Clase 7. Cuando sea materiales radiactivos explosivos o de «acuerdos especiales» se trate.

Grupo B:

Explosivos: Clase 1. División 1-1. Grupo compatibilidad G.
Clase 1. División 1-2.
Clase 1. División 1-3. Grupos compatibilidad a.b.c y número 0019.

Grupo C:

Explosivos: Clase 1. División 1-3. Resto mercancías no incluidas, grupo B.
Gases inflamables o tóxicos: Clase 2. Número ONU 1016, 1023, 1026, 1017, 1589, 1045, 1051, 1052, 1053, 1975, 1067, 107 y el «gas de agua».
Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de empaque y de la expedición correspondan a todos los países afectados por la expedición.

Grupo D: Líquidos inflamables con punto bajo de inflamación:

Clase 3-1.
Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de empaque correspondan a los países de origen, destino y tránsito y se requiera notificación previa a todos los países afectados.

Grupo E:

Explosivos: Clase 1. División 1-4.
Líquidos inflamables con punto medio de inflamación.
Clase 3-2, cuando sean además mercancías tóxicas.

Grupo F:

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de empaque corresponda al país de origen de la expedición y se requiera notificación de la expedición a todos los países afectados.
Gases inflamables: Clase 2, cuando sean inflamables. Clase 3-2, mercancías no tóxicas.

Grupo G:

Clase 2, cuando sean tóxicas no inflamables.
Inflamables: Clase 303.
Tóxicos: Clase 6-1.

Grupo H:

Sólidos inflamables espontáneamente: Clase 4-2, excepto números ONU 1361, 1362, 1857 y 1387.
Peróxidos orgánicos: Clase 5-2.

Grupo I:

Radiactivos: Clase 7. Mercancías que la aprobación del modelo de empaque correspondan al país de origen y no se requiera notificación ni aprobación de la expedición por las autoridades competentes.
Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» está anotado que provocan graves quemaduras y desprenden gases muy tóxicos.

Grupo K:

Sólidos inflamables en presencia de humedad. Clase 4-3.
Corrosivos: Clase 8, cuando en «observaciones» esté anotado que «produzcan» graves quemaduras y que «desprenden gases muy tóxicos».

Cálculo de remuneración en tanto por 100 del salario profesional

	&	\$	5	10	20	30	40	50	60	70	80	90
A		50	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
B		30	—	40	—	50	—	—	—	—	—	—
C		10	20	30	—	40	—	50	—	—	—	—
D		—	15	20	30	—	40	—	50	—	—	—
E		10	15	25	30	—	—	—	—	—	—	—
F		—	5	12	20	—	30	—	—	—	—	—
G		—	—	10	20	—	30	—	40	—	—	—
H		—	—	—	20	—	—	—	—	—	30	—
I		—	*	—	10	—	00	15	—	—	20	—
J		—	—	—	15	—	—	—	—	—	—	—
K		—	—	—	10	—	—	—	—	—	—	—

Los números anteriores del cuadro indican el porcentaje del salario profesional:

- \$ Sin mínimo.
- & Porcentaje mínimo carga: Peso muerto.
- * Grupo peligrosidad.

Artículo 21. Zonas de guerra.

Cuando un buque haya de partir hacia una zona de guerra efectiva, la tripulación tendrá derecho:

- a) A no partir en ese viaje, siendo el tripulante, en este caso, transbordado a otro buque. En caso de que no sea posible el transbordo inmediato, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le corresponden, pasando a continuación a expectativa de embarque.
- b) Los que accedan voluntariamente a salir de viaje y mientras dure éste percibirán una prima especial de 3.500 pesetas diarias más el IPC real correspondiente a cada año.
- c) Caso de que, sin previo conocimiento al partir de viaje, el buque se encontrase en zona de guerra efectiva, los tripulantes percibirán el 200 por 100 de aumento en todos sus conceptos salariales fijos durante el tiempo que se hallen en dicha zona.
- d) Asimismo, la empresa, mientras dure la estancia en zona de guerra efectiva, suplementará el seguro de accidente 5.500.000 pesetas por invalidez permanente y 3.500.000 pesetas por muerte más el IPC real correspondiente a cada año.

A los efectos de este artículo se entenderá por zona de guerra efectiva aquella en la que la compañía de seguros con la que contrate la compañía naviera requiera una cobertura de «Blosking and Trapping» y el importe

de la sobreprima a abonar supere el 0,7 por 100 del valor asegurado del buque.

Dichos límites que cualifican el concepto de zona de guerra efectiva podrán ser reconsiderados por Comisión Paritaria del presente Convenio cuando exista constancia expresa de su variación generalizada y se aplicará, previo acuerdo de dicha Comisión, desde la fecha de entrada en vigor de la variación.

Artículo 22. Permanencia en lugares insalubres y epidémicos.

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

Las tripulaciones de los barcos que escalen dichos puertos, antepuertos, bahías o radas o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos o lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden de garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia, un incremento del 50 por 100 sobre el salario profesional más trienios.

Artículo 23. Seguro de accidentes.

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

- Por muerte: 2.800.000 pesetas.
- Por invalidez absoluta: 3.300.000 pesetas.

Artículo 24. Pérdida de equipaje a bordo.

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

- a) Por pérdida total: 160.000 pesetas.
- b) Por pérdida parcial, una cantidad que no sea superior a las 160.000 pesetas, a juicio del Capitán, una vez oídos al Delegado de los tripulantes y al interesado.

En caso de que por parte de la empresa se abone indemnización de vestuario o se faciliten uniformes y estos artículos hayan sido dañados, en la indemnización se reducirá un 20 por 100.

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

Artículo 25. Puestos en tierra.

La empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra.

Ello siempre que los marinos reúnan las condiciones exigidas por la empresa para ocupar las plazas. Dicha preferencia en el trato incluye la espera para los casos en que el tripulante se halle embarcado.

Estas plazas deberán ser anunciadas al Capitán de cada buque para su publicación y conocimiento de la tripulación.

Artículo 26. Familiares acompañantes.

Todo el personal de flota puede solicitar de la empresa, directamente o a través del Capitán, sea acompañado por el cónyuge, hijos y acompañante habitual.

La empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque por SEVIMAR.

En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (Garantías, Técnicos, Sobrecargos, etc.) que por necesidades de la empresa deban embarcar en el buque, percibiendo el Cocinero y Camarero una gratificación de 175 pesetas cada uno por persona de este apartado que realice comidas a bordo, independientemente de su embarque o no, incrementándose en el IPC real para los años 1991 y 1992.

Para efectuar el enrole, el acompañante deberá poseer una póliza de seguros que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentra en situación de embarque.

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año, al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos menores de ocho años en viajes superiores a tres días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

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

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

Se tendrá en cuenta la prioridad según los lazos sanguíneos de la familia de los tripulantes.

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no se solicitarán servicios extras del departamento de fonda.

Las comidas serán servidas en el comedor en el que se sirva al tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen al buque.

La mujer o el acompañante no alterará en ningún momento la convivencia a bordo ni la marcha normal de los trabajos del buque.

La manutención de la mujer o familiar acompañante será a cuenta de la empresa.

Artículo 27. Correspondencia.

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

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

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

Artículo 28. Natalidad.

Todos los tripulantes fijos o temporales al servicio de la empresa percibirán la cantidad de 25.000 pesetas por el nacimiento de cada hijo.

Será requisito formal para el abono indicado la presentación del Libro de Familia o Certificado de Inscripción en el Registro Civil.

Artículo 29. Cambio de horario de trabajo.

No se iniciará una maniobra, ni se efectuará ningún trabajo salvo fuerza mayor para la seguridad del buque o pérdidas de mareas o situaciones que en la práctica y a juicio del Capitán se tomen dentro de un apartado como excepcional, durante el horario de comidas. Nunca se dejará de respetar el horario de comidas. No se considerará a estos efectos como término excepcional la provisión del buque, pertrechos y documentación.

La jornada no se podrá partir en ningún concepto en más de dos períodos de trabajo.

Los cambios de horario se producirán a criterio del Capitán previa audiencia de los Delegados de los tripulantes, quienes comunicarán al mismo su aprobación u oposición. En este último supuesto el Capitán trasladará su decisión al Delegado o miembro del Comité de Empresa por escrito y con expresión de los argumentos en que base la misma. En todo caso, el Delegado o miembro del Comité de Empresa podrá recurrir ante el Armador.

Artículo 30. Seguridad e higiene en el trabajo.

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

El Comité de Seguridad a bordo estará formado:

Presidente: Capitán.

Vocales:

Jefe de Máquinas.

Primer Oficial de Cubierta.

Primer Oficial de Máquinas.

Contramaestre.

Calderero.

Delegado o miembro del Comité de Flota.

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

Objetivos:

a) Aunar los esfuerzos de toda la tripulación para que el buque pueda ser considerado un lugar seguro de trabajo.

b) Evitar los accidentes a bordo.

c) Mejorar las condiciones de seguridad.

d) Recomendar modificaciones y recibir sugerencias encaminadas al logro de una mayor garantía de seguridad, tanto de los tripulantes como del buque.

e) Interesar de la empresa el que se ponga a disposición del Comité de Seguridad e Higiene en cada buque toda la normativa y circulación en la materia.

Funciones:

a) Velar que a bordo se cumpla con las normas de seguridad e higiene.

b) Promover la observación para las medidas de prevención de accidentes.

c) La presentación a la dirección de la empresa de sugerencias, propuestas y recomendaciones para la adopción de cualquier medida de seguridad a bordo.

d) La comprobación y correcto funcionamiento de los aparatos para la prevención y lucha contra incendios y accidentes.

e) Análisis de los accidentes ocurridos a bordo, haciendo las recomendaciones necesarias para evitar la repetición.

f) La vigilancia de la ejecución de los ejercicios de seguridad reglamentaria. Los ejercicios de adiestramiento y práctica a bordo (abandono, contraincendios, emergencias, etc.) se llevará a cabo semanalmente y en los días señalados por el Comité de Seguridad e Higiene.

g) Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por comportamiento o intervención en actos meritorios, así como sanciones a quien incumpla normas e instrucciones sobre seguridad.

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

i) Participar junto con la empresa en la programación de cursos sobre seguridad.

Al objeto de interesar a toda la tripulación en los temas relativos a la seguridad e higiene en los buques, las sugerencias que sobre esta materia formule cualquier tripulante se llevarán a cabo mediante la confección de una parte para el interesado y la última será remitida a la Dirección de la empresa junto con un informe del propio Comité.

Artículo 31. *Fondeada y atraque en las zonas de difícil comunicación.*

Cuando un buque se encuentre fondeado o atracado en zona de difícil comunicación, tanto en puertos nacionales o extranjeros, la empresa, por medio de la Comisión de Seguridad e Higiene y bajo la supervisión del Capitán, establecerá y coordinará, para cada cambio de guardias o final de jornada, un servicio de botes o de locomoción terrestre, según los casos, hasta el centro urbano más próximo, cuando la fondeada o estancia prevista sea superior a las doce horas.

Cuando exista en el puerto dicho servicio, y la estancia prevista en puerto sea superior a doce horas, se utilizarán los medios existentes a bordo, siempre que sea posible.

Artículo 32. *Servicios recreativos y culturales.*

La empresa dotará a todos sus barcos de un aparato de TV y uno de radiocasete por cámara, siendo por cuenta de aquélla todos los gastos de instalación y/o reparación.

En los buques de navegación de altura se dispondrá de cine o vídeo.

La empresa deberá dotar a los buques de los libros laborales y profesionales que se determinen por una Comisión nombrada al efecto. El costo de estos libros será por cuenta de la empresa y no podrá ser imputado a la asignación establecida. La cantidad asignada se empleará en la compra de juegos recreativos y libros para la biblioteca.

Asimismo, la empresa correrá con los gastos originados por el alquiler o compra de las películas, eligiéndose un sistema razonable para el buen funcionamiento de este servicio.

Los buques dispondrán para el año 1993 de una asignación de 5.500 pesetas/mes.

Artículo 33. *Ropa de trabajo.*

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

Ropa de trabajo a bordo: Todo el personal embarcado dispondrá en perfecto uso de los efectos siguientes:

a) Oficiales de Puente y Radiotelegrafistas: Dispondrán de dos buzos, un equipo de agua completo, un casco (linterna y guantes), calzado especial de seguridad según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).

b) Oficiales de Máquinas: Dispondrán de dos buzos, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).

c) Contramaestre y Marinero: Dispondrán de tres buzos o similares, un equipo de agua, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, en cantidades suficientes, según necesidades (ante entrega de lo viejo).

Al personal de máquinas se le dotará de cascos de protección de oídos.

d) Caldereta, electricista y engrasadores: Percibirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto ropas de agua que utilizarán la ya citada comúnmente para el Departamento de Máquinas.

e) Personal de cocina:

Los cocineros dispondrán de dos camisas blancas, dos pantalones, tres camisetas blancas y seis delantales.

Los camareros dispondrán de dos camisas blancas, dos pantalones y un par de zapatos.

Marmitón: Lo mismo que los cocineros.

Todo el personal embarcado dispondrá de una cartilla donde refleje la ropa y efectos que recibe. Los efectos transferibles (casco, linternas y chubasqueros) serán entregados al desembarco a sus respectivos jefes de departamento.

Los criterios para cambio de ropa serán llevados según estado de dichos efectos.

La Comisión de Seguridad e Higiene a bordo determinará el estado de los mismos.

Artículo 34. *Tabla salarial.*

Tabla salarial 1993

Cargo	Salario profesional	Paga extra	Salario expecta.	«Forfait»	Salario total 12 pagas	N.H.	Precio hora
Capitán	262.777	43.796	306.573	70.370	376.943	—	—
Jefe de Máquinas	255.655	42.609	298.264	67.064	365.328	—	—
Primer Oficial	213.944	35.657	249.601	53.330	303.034	94	1.662
Segundo Oficial	164.140	27.357	191.497	36.147	227.644	89	1.192
Tercer Oficial	156.441	26.074	182.515	33.526	216.041	89	1.106
Maestran:	127.118	21.186	148.304	23.337	171.641	74	934
Marinero, Engrasador, Camarero	116.458	19.410	135.868	19.630	155.498	74	786
Mozo/Marmt.	116.017	19.336	135.353	19.492	154.845	74	781

En el año 1995 el aumento salarial pactado será igual al IPC más 1 por 100.

En el año 1996 el aumento salarial pactado será igual al IPC de 1995 más 1 por 100 en todos los casos.

1. En expectativa de embarque, el personal subrogado percibirá la columna salario expectativa más el plus «ad personam» en concepto de antigüedad.

2. En todos los demás supuestos, el personal subrogado recibirá la columna salario total más el plus «ad personam» por antigüedad.

3. El «forfait» está prorrateado en 12 pagas.

Artículo 35. *Indicador tripulaciones mínimas.*

Se obligará a la existencia, como mínimo, de un cuadro indicador por buque, actualizado y legalizado por las autoridades competentes, en un lugar de libre acceso a toda la tripulación.

En el caso de que las autoridades competentes varíen el cuadro indicado, dicha variación se enviará al Capitán del buque para su conocimiento e información de toda la tripulación.

Artículo 36. *Servicio de lavandería.*

El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda correrá a cargo de la empresa que arbitrará los medios pertinentes a tal efecto.

La limpieza y aseo de la ropa se atenderá a lo establecido en las normas de Seguridad e Higiene.

Artículo 37. *Cambio de horario de salida.*

Los cambios de la hora de salida se efectuarán con un mínimo de cuatro horas de antelación a la hora señalada. Si el cambio se efectuase con menos antelación, se considerarán como horas extraordinarias todas las horas a partir de la hora siguiente indicada en el tablón de salida, excepto en los casos de avería del buque y espera de práctico.

Artículo 38. Rotatividad.

Se procurará que los tripulantes roten dentro de las disponibilidades de la empresa, sin que deban existir abusos, que en el caso de que se constaten se pondrán en conocimiento para su resolución al Comité.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

Artículo 40. Antigüedad.

El abono de antigüedad quedará congelado para el personal subrogado, y será el que figura a continuación para el personal eventual:

Personal subalterno: 2.000 pesetas trienio.
 Personal maestranza: 2.500 pesetas trienio.
 Oficiales: 3.000 pesetas trienio.

Artículo 41. Jubilaciones.

Todo el personal de Marítima Guimar se jubilará obligatoriamente a los 55 años, siempre y cuando reúna las condiciones para jubilarse con el 100 por 100.

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio de empresa, se crea una Comisión Paritaria de hasta seis miembros, compuesta por tres miembros de la parte patronal y tres miembros de la parte social.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación del Convenio a esta Comisión, quien resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible y debiendo reunirse no más de siete días laborables después de cada requerimiento de las partes.

Disposición adicional segunda. Actividad sindical.

Norma 1: El tripulante o tripulantes que resulten elegidos como representantes delegados ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fueran elegidos salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

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

Norma 2: Los miembros del Comité de Empresa de la Flota dispondrán de una reserva de hasta cuarenta horas laborales retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

- 1.º Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos Coordinadores en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su Sindicato.
- 2.º Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el Sindicato al que pertenezcan o cuando expresa o personalmente se les convoque.
- 3.º Actos de gestión que deben realizarse por encargo de su Sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

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

Para la utilización de las cuarenta horas y de las de a su cargo el Delegado de los tripulantes o miembros del Comité de Empresa de Flota darán oportuno preaviso al Capitán.

Los Delegados garantizan la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Norma 3: Derechos y funciones del Delegado de los Tripulantes o miembro de Comité de Empresa de Flota:

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

2.º Integrarse en las Comisiones sobre manutención a bordo y de Seguridad e Higiene.

3.º No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.

4.º Caso de que una vez finalizadas sus vacaciones existiese la imposibilidad de incorporar a un Delegado de los tripulantes a aquel en que fue elegido y se previera dicha imposibilidad por un período de tiempo superior a quince días, excepcionalmente la empresa podrá disponer de él para otro buque por un tiempo limitado, comprometiéndose a reincorporarlo al buque del que es Delegado a la primera oportunidad.

5.º Convocar la asamblea del buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.

6.º Ser informados por el Capitán de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7.º Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del Capitán que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del buque y dando preferencia a los servicios oficiales. Aquellas comunicaciones que afecten a ambas partes correrán a cargo de la empresa; las que sean única y exclusivamente de carácter sindical, correrán a cargo de los tripulantes.

8.º Cuando la actuación del Delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de Flota 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 ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le corresponderá percibir de haber prestado su actividad laboral.

Norma 4: Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán del buque.

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

El Delegado de los tripulantes o miembros del Comité de Empresa de Flota serán los responsables de su normal desarrollo.

Norma 5: Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones, siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo. Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y, asimismo, la empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

Norma 6: Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueran designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido.

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

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

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

Norma 7: El Comité de Empresa de Flota es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de flota de la empresa.

Se constituirá en aquellas empresas cuyo censo de puestos de trabajo, independientemente del número de buques, sea superior a 50 tripulantes.

Norma 8: El Comité de Empresa de Flota tendrá las siguientes funciones:

- 1.ª Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio de Empresa.
- 2.ª Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

b) Actualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y 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.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

3.º El empresario facilitará al Comité de Empresa 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.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

3.ª Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

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

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

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

5.ª 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.

6.ª Los miembros del Comité de Empresa de Flota, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de esta norma, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa 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.

7.ª Aquellas otras que se le asignen en este Convenio.

8.ª Cualquier miembro del Comité podrá convocar asambleas en cualquier buque de la empresa.

El Comité de Empresa de Flota, para el cumplimiento de estas funciones, se reunirá con la Dirección de la empresa como mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la empresa la información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta. Para el mejor ejercicio de estas funciones el Comité de Empresa de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe.

3642

RESOLUCION de 25 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Repsol Derivados, Sociedad Anónima» (código de Convenio Colectivo número 9006791), que fue suscrito con fecha 16 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 25 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REPSOL DERIVADOS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar.

La representación de los trabajadores acepta que, al amparo de lo prevenido en el punto 4 del artículo 2.º del Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, puedan efectuarse cambios de puesto que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin que se requiera la incoación de expediente administrativo.

La Dirección de la empresa procurará que los cambios aludidos no redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

Las actuaciones que hayan de seguirse como consecuencia de lo señalado anteriormente, así como las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Artículo 1. *Ambito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal contratado por «Repsol Derivados, Sociedad Anónima», en sus centros industriales de Arteixo (La Coruña), Palencia y Puertollano.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Este Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal fijo o temporal, cualquiera que sea la modalidad de contrato que se utilice, que preste o pueda prestar sus servicios durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas en norma legal y la de aquellos que regulen individualmente sus relaciones de trabajo con la empresa.

Artículo 3. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio entrarán en vigor a la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» con efectos retroactivos a 1 de enero de 1994, con excepción de aquellas materias cuya regulación se prevea con diferente fecha.

Artículo 4. *Duración, prórroga y resolución.*

La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1994.

La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

En cuanto a compensación y absorción se estará a lo legislado sobre la materia o aquello que se dicte en el futuro.

Artículo 7. *Comisión de Garantía.*

Sus funciones serán de interpretación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del Convenio, sin que puedan obstruir, en ningún momento, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente en cada momento.

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 de la representación de los trabajadores que negoció el Convenio.

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

Esta Comisión se compondrá de dos Vocales (uno por cada representación) que deberán coincidir en las personas que negociaron el Convenio.