

Especial S. Santa y Feria	de 9 a 13 horas a deducir 15 m desayuno	4,00 horas 0,25 horas	
		3,75 horas	
Especial viernes verano	de 9 a 14,30 horas a deducir 15 m desayuno	5,50 horas 0,25 horas	
		5,25 horas	
Producción (jornada partida)			
	de 8 a 13,30 horas	5,50 horas	
Lunes a jueves	de 14,45 a 18 horas a deducir 15 m desayuno	3,25 horas 0,25 horas	8,75 horas
		8,50 horas	
	de 8 a 13,30 horas	5,50 horas	
Viernes	de 14,45 a 17 horas a deducir 15 m desayuno	2,25 horas 0,25 horas	7,75 horas
		7,50 horas	
Especial S. Santa y Feria	de 8 a 12 horas a deducir 15 m desayuno	4,00 horas 0,25 horas	
		3,75 horas	
Especial viernes verano	de 8 a 13,30 horas a deducir 15 m desayuno	5,50 horas 0,25 horas	
		5,25 horas	
Producción (jornada continua)			
Lunes a viernes =	245 días × 8,00 horas =	1.960,00 horas	
A deducir 22 días de vacaciones		176,00 horas	
		1.784,00 horas	

ANEXO 2

Tabla salarial 1998

Administración

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Director general	197.900	163.200	3.131.700
Director Grupo	171.900	163.200	2.741.700
Subdirector Área	164.300	163.200	2.627.700
Jefe Área Administrativa	162.100	163.200	2.594.700
Jefe Administración 1. ^a A	149.200	163.200	2.401.200
Jefe Administración 1. ^a B	142.800	163.200	2.305.200
Jefe Administración 2. ^a A	135.600	163.200	2.197.200
Jefe Administración 2. ^a B	131.000	163.200	2.128.200
Oficial Administración 1. ^a A ...	128.100	163.200	2.084.700
Oficial Administración 1. ^a B ...	123.000	163.200	2.008.200
Oficial Administración 2. ^a A ...	116.700	163.200	1.913.700
Oficial Administración 2. ^a B ...	111.600	163.200	1.837.200
Oficial Administración 3. ^a	103.700	163.200	1.718.700
Auxiliar Administración 1. ^a ...	94.100	163.200	1.574.700
Auxiliar Administración 2. ^a ...	89.500	163.200	1.505.700
Auxiliar Administración 3. ^a ...	81.200	163.200	1.381.200

Comercial

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Director general	197.900	163.200	3.131.700
Director de Ventas	171.900	163.200	2.741.700
Director Marketing	171.900	163.200	2.741.700
Director de Área	171.900	163.200	2.741.700
Gerente División	164.300	163.200	2.627.700
Gerente Deleg.	164.300	163.200	2.627.700
Jefe Dto. Imagen	164.300	163.200	2.627.700
Jefe Planificación	155.500	163.200	2.495.700
Jefe Delegación	152.500	163.200	2.450.700
Jefe Línea	152.500	163.200	2.450.700
Supervisor Ventas	149.200	163.200	2.401.200
Delegado Ventas	145.200	163.200	2.341.200
Técnico Publicidad	145.200	163.200	2.341.200

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Técnico Productos	140.000	163.200	2.263.200
Técnico Ventas Senior	140.000	163.200	2.263.200
Técnico Ventas Junior	131.000	162.200	2.128.200
Vendedor Senior	117.200	163.200	1.921.200
Promotor de Ventas	82.700	163.200	1.403.700
Reponedor	82.700	163.200	1.403.700

Producción

Categoría laboral	Salario base 1998	Plus Tte. anual	Total año
Director general	197.900	163.200	3.131.700
Jefe técnico ing.	164.300	163.200	2.627.700
Jefe técnico planta	149.200	163.200	2.401.200
Técnico 1. ^a	135.600	163.200	2.197.200
Técnico 2. ^a	116.700	163.200	1.913.700
Técnico 3. ^a	107.300	163.200	1.772.700
Contraamaestre 1. ^a	146.800	163.200	2.365.200
Contraamaestre 2. ^a	137.200	163.200	2.221.200
Contraamaestre 3. ^a	133.900	163.200	2.171.700
Capataz 1. ^a	131.100	163.200	2.129.700
Capataz 2. ^a	128.100	163.200	2.084.700
Capataz 3. ^a	125.300	163.200	2.042.700
Profesional 1. ^a	123.700	163.200	2.018.700
Profesional 2. ^a	117.200	163.200	1.921.200
Profesional 3. ^a	115.600	163.200	1.897.200
Ayudante esp. A	112.500	163.200	1.850.700
Ayudante esp. B	108.200	163.200	1.786.200
Envasador 1. ^a	112.800	163.200	1.855.200
Envasador 2. ^a	107.100	163.200	1.769.700
Operario 1. ^a	105.800	163.200	1.750.200
Operario 2. ^a	100.800	163.200	1.675.200
Operario 3. ^a	2.400	163.200	1.549.200

13722 RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima» (número de código: 9011652), que fue suscrito con fecha 9 de enero de 1998, 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, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 20 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «REMOLCADORES DE VIGO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima» (REMOLCAVISA), y al personal de flota de sus buques.

Artículo 2. *Vigencia, prórroga y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1998, con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Su vigencia será de un año con efectos hasta el 31 de diciembre de 1998, y será denunciado al menos con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento; en caso contrario se verá prorrogado por períodos anuales sucesivos.

Mientras las partes, una vez denunciado el Convenio, y no hayan firmado uno nuevo que sustituya a este Convenio, continuará vigente en su totalidad.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 4. *Compensación y absorciones futuras.*

El conjunto de las condiciones salariales pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual cualesquiera otras mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general y específica para el sector, pactada por cualquier origen que fuese, en el futuro pudiesen establecerse.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 6. *Período de prueba.*

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

- a) Titulados: Setenta y cinco días.
- b) Maestranza y subalternos: Treinta días.

2. En el caso de que el período de prueba finalice en el transcurso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque llegue a puerto, pero la voluntad por parte del Armador de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba deberá ser comunicada por escrito al tripulante en los plazos recogidos en el número anterior.

En caso de no cumplirse con lo recogido en el párrafo anterior se considerará al tripulante como fijo de plantilla.

3. En los casos de rescisión de contrato por fin de período de prueba, por voluntad del trabajador, los gastos de viaje serán a su cargo. En caso de que la rescisión sea por voluntad de la empresa los gastos de viaje al domicilio habitual del trabajador serán por cuenta de la empresa.

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

5. La empresa en el supuesto de rescisión durante el 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 la llegada al puerto el trabajador percibirá una gratificación de viaje consistente en dos días de salario.

7. La situación de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 7. *Comisión de Servicio.*

Se entenderá por Comisión de Servicio la misión profesional o cometidos especiales que circunstancialmente ordene la empresa realizar a los

tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque cuando el tripulante se encuentre fuera de su domicilio por orden de la empresa.

En Comisión de Servicio los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo, así como vacaciones de Convenio.

Si la Comisión de Servicio se realizara fuera del domicilio del tripulante percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Cuando la Comisión de Servicio tenga una duración superior a quince días y se realice en el domicilio del tripulante se devengarán vacaciones según lo establecido en la OTMM (o norma que la sustituya). En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación debiendo la empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

El delegado durante la negociación del Convenio se mantendrá en Comisión de Servicio.

Artículo 8. *Transbordo.*

Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma empresa dentro del transcurso del período de embarque. Existen dos clases de transbordo:

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

- a.1) Criterio de excepción para el Delegado.
- a.2) Orden inverso al de la antigüedad en la empresa.
- a.3) No haber sido transbordado más de una vez durante el período de embarque.
- a.4) Si el tripulante fuera transbordado a un buque donde la percepción salarial fuera menor a la que tenía en condiciones homogéneas de trabajo, percibirá por una sola vez por campaña, y en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a la diferencia que resulte entre lo percibido en su último destino y el nuevo.

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 los gastos de transporte que ocasione el tripulante.

Artículo 9. *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 ese momento a situación de Comisión de Servicio.

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

Artículo 10. *Licencias.*

1. Con indiferencia del período convenido 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 la obtención de títulos o nombramientos superiores o cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante que sean necesarias por Ley, la empresa se verá obligada a facilitar la obtención de dichos cursillos a los trabajadores de plantilla, y para asuntos propios.

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

En los supuestos de licencias por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el capitán en el momento de ser solicitadas, desembarcando al tripulante en el primer puerto con los medios más directos de desplazamiento y dentro de los límites geográficos contemplados en el apartado número 3.

3. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de licencias correrán a cuenta del peticionario a excepción de los ocasionados por muerte del cónyuge o hijos, que correrán a cuenta del Armador, quedando restringido el derecho a desembarque y reembarque a todos los puertos de Europa, mar Mediterráneo, mar Negro y los puertos de África hasta el paralelo Noadibou. No obstante, quedan excluidas de estas limitaciones geográficas las causas de enfermedad grave o muerte del cónyuge o hijos.

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

Matrimonio: Veinte días.

Nacimiento de hijos: Quince días.

Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos, incluso políticos: Hasta diez días.

Muerte del cónyuge e hijos, incluso políticos: Quince días.

Muerte de padres y hermanos, incluso políticos: Doce días.

Traslado de domicilio: Un día.

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

Ninguna de las licencias descritas en estos apartados del número 4 serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la de matrimonio, que sí se podrá acumular. No obstante el párrafo anterior, el tripulante embarcado, previa comunicación a la Naviera, podrá optar a dicha acumulación en el caso de natalidad.

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. Cursillos por necesidad de la empresa.—Cuando algunos de los cursos se realicen por necesidad de la empresa, el tripulante se hallará en situación de Comisión de Servicio todo el tiempo que duren los cursillos. Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos en vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso, seguirá el disfrute de las mismas.

6. Licencias por asuntos propios.—Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta seis meses, que podrán concederse por el Naviero en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

Artículo 11. *Excedencias.*

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

El plazo mínimo para las excedencias será de seis meses y el máximo de cinco años. Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma.

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

En el supuesto de que no existiese vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su reincorporación a la categoría que le corresponde.

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

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

2. Excedencia forzosa.—Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquier situación originada por las siguientes causas: Nombramiento para cualquier cargo político o sindical de ámbito provincial o superior, electivo 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 de este plazo perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Artículo 12. *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, entregando copia al Delegado de personal.

Artículo 13. *Dietas y viajes.*

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originen en el desplazamiento fuera del domicilio.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de Servicio fuera del domicilio.
2. Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada de su domicilio.
3. En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

Las dietas en territorio nacional se pagarán a razón de 8.396 pesetas por cada uno de los viajes, sea para el embarque o de regreso al domicilio, estableciendo los siguientes conceptos y valores:

Comida: 1.919 pesetas.

Cena: 1.679 pesetas.

Desayuno: 534 pesetas.

Alojamiento: 4.264 pesetas.

La empresa entregará como mínimo la cantidad de 5.000 pesetas a los trabajadores (en concepto de anticipo) para que puedan satisfacer los gastos que se originen en el desplazamiento al embarque o al desembarque, justificando los gastos ocasionados; en caso de que por motivos justificados hayan de realizarse gastos superiores, se entregarán a la empresa los recibos oportunos para su consideración a efectos de reembolso.

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

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 y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido se considerarán como tal las distancias superiores a 25 kilómetros.

En caso de uso de estos medios su utilización deberá estar justificada por falta de billetes de otro tipo para su urgente embarque o porque de su utilización se deriven mayores economías que los propios gastos. El tripulante presentará los comprobantes.

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

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

Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales. La diferencia entre esta jornada y la que se realice en la mañana del sábado se compensará en descansos anuales para los tripulantes en la forma que se detalla en el artículo 16 del presente Convenio. Los sábados, domingos y festivos solamente se emplearán para guardias de mar, guardias de fonda, emergencia del buque o la carga, así como para las maniobras de puerto y fondeo siempre y cuando se realicen dentro de la jornada laboral que tiene asignada la tripulación en un día ordinario, suplementándose mediante un plus de guardias y trabajos, que se establece en 236 pesetas/hora.

En el caso de que estos trabajos se realizaran fuera del horario establecido para los tripulantes en un día ordinario se pagará el valor establecido para la hora extraordinaria de acuerdo a la respectiva categoría.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

1. Los trabajos de fondeo, atraque y desatraque, enmendadas previas, aperturas y cierres de escotillas y arranches.

2. En el mar, siempre que las necesidades de la navegación así lo exijan para llegar a buen fin el viaje iniciado por el buque y en puerto cuando la programada salida del puerto lo requiera.

3. Atención de 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 puede 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 personas en peligro o cuando fueran necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque, personas o cargamento.

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

La naturaleza de las horas extraordinarias en la Marina Mercante tiene carácter especial, se considerarán como horas estructurales, dado que las mismas se producen por contingencias necesarias en la navegación, imprevisibles en la mayor parte de los casos. La consideración del buque como centro de trabajo de la tripulación en régimen especial de la Marina Mercante hace que la compensación retribuida de las horas extraordinarias tenga una naturaleza específica de cálculo de su valor.

Se establece una garantía retributiva para las horas extraordinarias cuyo valor está recogido en la tabla salarial anexa.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones se devengarán a razón de 0,5 días por cada día de embarque, a razón de treinta días de vacaciones por cada sesenta días de embarque o situación similar. Cuando por necesidades del servicio fuese necesario el embarque de un tripulante antes de finalizar sus vacaciones, los días disfrutados se acumularán al siguiente período de vacaciones, si bien el embarque no se producirá antes del disfrute de las cuatro quintas partes de las mismas. En cualquier caso el embarque anticipado no deberá producirse en dos ocasiones consecutivas. En casos de alta por enfermedad o accidente, el tripulante pasará a disfrutar las vacaciones que tenga devengadas, no rigiendo el párrafo mínimo a que se refiere el párrafo anterior.

Se considerará como situación asimilada a embarco a efectos de vacaciones, las siguientes: Expectativa fuera de domicilio, desplazamientos para embarque, reparaciones para el buque y bajas por accidente de trabajo o enfermedad que requieran hospitalización y por el tiempo que precise dicha hospitalización.

Artículo 17. *Relevos de personal de vacaciones.*

Empresas y tripulantes están obligados al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones establecido en este Convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente, admitiendo como límite de flexibilidad el regulado a continuación:

La empresa podrá efectuar los relevos de personal que haya de disfrutar de sus vacaciones de la siguiente forma: Quince días antes de aquel que corresponda el devengo de las mismas hasta quince días después de dicho plazo de devengo.

Artículo 18. *Incremento salarial.*

Los valores salariales están reflejados en la tabla salarial anexa a este Convenio y entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1998.

Artículo 19. *Trabajos especiales.*

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

Dado el carácter voluntario de la realización de estos trabajos, el tratamiento económico se pactará libremente entre el armador y los trabajadores.

Se excluyen aquellos trabajos que tradicionalmente se han venido efectuando.

Este punto será desarrollado por la Comisión Paritaria, formada por el empresario y los trabajadores.

Artículo 20. *Bajas por enfermedad profesional y accidente laboral.*

Durante el tiempo de baja por enfermedad profesional o accidente, se percibirá el 100 por 100 de la base de cotización del tripulante afectado, durante los treinta primeros días, el resto según la legislación vigente, referido siempre al mes embarcado inmediatamente anterior al de su baja, devengando en esos treinta días vacaciones de Convenio.

Los trabajadores que con ocasión de un accidente resultaran incapacitados para el ejercicio de su profesión marina tendrán derecho a incorporarse a un puesto en la plantilla de REMOLCAVISA de tierra, en los puestos de nueva creación o vacantes que se produzcan en la categoría profesional adecuada. Si fuese necesario incluso se facilitaría el reciclaje profesional adecuado.

Artículo 21. *Seguro de accidentes.*

Se establece a cargo de la empresa y a favor de los tripulantes un seguro de accidentes, para cubrir los riesgos de muerte e invalidez permanente, con las siguientes cuantías.

Por muerte: 5.000.000 de pesetas.

Por invalidez permanente: 5.000.000 de pesetas.

Artículo 22. *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 al o a los perjudicados, la empresa abonará como compensación las siguientes cantidades:

- Por pérdida total 100.000 pesetas.
- Por pérdida parcial una cantidad que no será superior a las 100.000 pesetas a juicio del Capitán, una vez oído 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, la indemnización se reducirá un 20 por 100.

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

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán con carácter extraordinario dos pagas extras en la cuantía establecida para el salario profesional, una antes del 30 de junio y otra antes del 15 de diciembre.

Artículo 24. *Ropa y servicios de lavandería.*

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

2. El lavado de la ropa de cama, toallas y servicio de fonda correrá a cargo de la empresa, así como proveerá a los buques de medios pertinentes para el lavado de los efectos personales de los tripulantes (lavadora, plancha o planchadora y secadora).

Ropa de trabajo a bordo:

Todo el personal embarcado dispondrá en perfecto uso de los efectos siguientes:

A) Oficiales de Puente: Dispondrán de buzo, un equipo de agua completo, un casco, linterna y guantes, 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) Contramaestres y Marineros: Dispondrán de tres buzos o similar, un equipo de agua completo, un casco, calzado especial, linterna y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes (ante entrega de lo viejo).

D) Engrasadores: Percibirán a 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 chaquetillas blancas dos pantalones, tres camisetas blancas y seis delantales.

Los Camareros de dos chaquetillas blancas y dos pantalones.

Todo personal embarcado dispondrá de una cartilla donde refleje la ropa y efectos que reciben. Los efectos transferibles (cascos, linternas,

chubasqueros, etc), serán entregados al desembarco a sus respectivos Jefes de Departamento.

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

La Comisión de a bordo, delegado de los tripulantes o miembro del Comité de Empresa de flota, junto con el Jefe de Departamento, determinarán el estado de los mismos.

Artículo 25. *Trabajo de reparación.*

Estando el barco en reparación fuera del puerto base, el personal embarcado estará en las mismas condiciones que con el barco en servicio a todos los efectos.

Con el barco en el puerto base, el personal que trabaje a bordo será a jornada normal y los días se computarán como embarcado: Si durante la realización de los citados trabajos no se les da servicio de comidas y dormida a bordo, se les abonarán las dietas establecidas en el artículo 13 del presente Convenio. Así como se les entregará el importe de los viajes que tengan que realizar para sus desplazamientos para efectuar dichas labores (a los que vivan fuera de la localidad donde se realice la reparación).

Artículo 26. *Comidas especiales.*

Se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas como los días Primero de Mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, 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, bajas por enfermedad, accidentes u otras situaciones similares. Tampoco se abonará con las pagas extraordinarias ni con cualquier otro devengo que reconozca la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante.

Artículo 27. *Plantillas operativas.*

Se establecen las siguientes plantillas operativas:

Buque marinero:

Capitán.
Jefe de Máquinas.
Primer Oficial de Puente.
Primer Oficial de Máquinas.
Cocinero.
Contraestre.
Engrasador.

Buque explorador:

Capitán.
Jefe de Máquinas.
Primer Oficial de Puente.
Primer Oficial de Máquinas.
Cocinero.
Contraestre.
Engrasador.

Artículo 28. *Actividad sindical.*

Norma 1: El tripulante que resulte elegido como representante o delegado de empresa, ejercerá sus funciones sindicales representativas con toda libertad durante el tiempo para el que fuera elegido, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

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

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
4. Gozar de protección eficaz contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función, y pueda perjudicarle, incluido el despido por su condición de representante de los trabajadores, de su actividad sindical o de su afiliación al sindicato, etcétera.

5. Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical imponga una intervención directa o inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al Capitán.

Norma 2: El delegado de personal dispondrá de una reserva de veinte horas laborales retribuidas mensuales para el ejercicio de su actividad en los siguientes casos:

- a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, coordinadoras, en su caso, y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por el sindicato.
- b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el sindicato al que pertenezca o cuando expresa o personalmente se le convoque.
- c) Actos de gestión que deben realizar por cargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas. Para los mismos casos podrán, además, utilizar a su cargo las horas necesarias.

El delegado de personal garantizará la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

Norma 3: Derechos y funciones del delegado de personal:

1. Vigilar por el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a la jornada de trabajo, control de turnos de vacaciones, horas extraordinarias, etc.
2. Ser informado por escrito, preceptiva y previamente sobre sanciones impuestas a los tripulantes por faltas muy graves.
3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
4. Convocar asamblea en el buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
5. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario. 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.
6. Cuando la actuación del delegado del buque, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados, 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 correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

Norma 4: Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán. 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 personal será el responsable de su normal desarrollo.

Norma 5: 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 fuese 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 6: El delegado de personal tendrá las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del Convenio y las actas de aplicación del mismo en la empresa y los demás pactos que firmen entre ésta y sus tripulantes.
2. Ser informado por la dirección de la empresa:
 - a) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria.
 - b) 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.
 - c) En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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 delegado información de las contrataciones, suspensiones o extinciones de los contratos, así como modelo o modelos de contrato de embarque que utilice, estando legitimado el delegado para efectuar las oportunas reclamaciones ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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 ingresos, ceses y los ascensos.

Artículo 29. *Día del Carmen.*

El día 16 de julio, festividad de Nuestra Señora del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, tiene la consideración de festivo no recuperable.

Artículo 30. *Comisión Paritaria.*

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria de hasta cuatro miembros, compuesta por dos miembros elegidos por la empresa y dos miembros por la parte social (el delegado de personal y un representante del Sindicato Libre de la Marina Mercante de Comisiones Obreras).

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudieran surgir por la interpretación o aplicación del Convenio. Dicha Comisión resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible.

Artículo 31. *Idiomas.*

El presente Convenio será firmado y publicado en castellano.

Artículo 32. *Artículo final.*

Ambas partes acuerdan que en todo lo no dispuesto en el presente Convenio estarán a lo dispuesto en el Convenio General de la Marina Mercante y la legislación general vigente.

TABLA DE SALARIOS PARA 1998*

Categoría	Salario profesional	Valor trienio	Horas extras	Pagas extras
Capitán	252.776	7.790	35.600	176.297
Jefe de Máquinas	243.656	7.790	35.600	176.297
Oficial N.P. C/M	207.414	7.328	31.973	156.905
Oficial M.M.	207.414	7.328	31.973	156.905
Oficial N.P.	157.525	6.869	21.212	141.038
Segundo Oficial Maq.	157.525	6.869	21.212	141.038
Contraestre Cocinero	152.386 151.982	6.407 6.407	20.436 20.436	135.162 135.162
Mecánico Reparador	150.956	6.407	20.436	135.162
Engrasador	150.188	5.289	19.569	129.285
Marinero	147.987	5.289	19.569	129.285
Limpiador	132.103	4.467	17.245	105.778
Mozo	124.254	4.467	16.267	105.778

* Quedando a salvo las condiciones más beneficiosas establecidas en los contratos de trabajo.

Disposición adicional.

Las partes firmantes del presente Convenio han sido:

Por la representación empresarial: Don Cándido Correa García.

Y por la representación de los trabajadores: Don Manuel Martínez Santome.

ANEXO

Que ante los efectos de la posible aplicación del contenido de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, al que la empresa se ha acogido, a los efectos de mantener su viabilidad y conservar los puestos

de trabajo, los reunidos suscribieron en fecha 9 de enero de 1998 los siguientes acuerdos:

Primero.—Que la empresa «Remolcadores de Vigo, Sociedad Anónima» (REMOLCAVISA), resulta ser titular de dominio en la actualidad del buque «Marinero».

Segundo.—Que la precitada empresa ha considerado necesario acogerse a los beneficios que se derivan del abanderamiento de su buque en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras en Canarias.

Tercero.—No obstante, aun habiéndose producido la inscripción del buque de la empresa en el precitado Registro Especial, esta seguirá aplicando a sus dotaciones la legislación social española, reconociendo igualmente la competencia de los Juzgados y Tribunales españoles para conocer de todas las cuestiones litigiosas que se promuevan por sus trabajadores.

Cuarto.—Igualmente será de aplicación a la tripulación de su buque el Convenio Colectivo vigente en cada momento, no derivando pues la inscripción de citado buque en el Segundo Registro Canario, sin modificación alguna de las condiciones laborales y sociales de las respectivas dotaciones.

Quinto.—Que la plantilla o dotación del buque «Marinero» serán en su totalidad de nacionalidad española.

No obstante, la empresa renuncia expresamente a la aplicación de lo dispuesto en los apartados 6 y 7 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 27/1992, para las situaciones de vacantes por amortización de puestos de trabajo por causa de cese voluntario, dimisión, incapacidad laboral, fallecimiento, jubilación, despido del trabajador, o para los de nueva creación, la empresa se compromete a comunicar al delegado de personal el número de vacantes producidas o creadas al objeto de ser cubiertas, única y exclusivamente por personal de nacionalidad española.

Teniendo en cuenta la preferencia a todos los efectos del personal que establezca el Convenio Colectivo o del personal vinculado a la empresa por modalidad contractual a tiempo determinado, interino, fijo-discontinuo, de relevo, etc., es decir, sin determinación de consolidación de la fijeza en el empleo, para cubrir dichas vacantes, verificando los requisitos de capacidad, idoneidad, titulación, etc.

De no existir personal de nacionalidad española que cumpla tales requisitos, queda la empresa en libertad para contratar personal de nacionalidad comunitaria (Unión Europea), mediante la correspondiente oferta y en conformidad a los requisitos prefijados para acceso a las vacantes, y en caso de no encontrar personal idóneo entre nacionales comunitarios, quedará en libertad la empresa para la contratación de trabajadores no comunitarios.

13723 RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Grenco Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio 9010882), que fue suscrito con fecha 30 de septiembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 20 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «GRESCO IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de Grenco Ibérica en España, éstos