

4530

*ORDEN de 11 de enero de 1980 por la que se inscriben en el Registro Oficial a las Cooperativas que se citan.*

Ilmos. Sres.: Vistos y estudiados los Estatutos sociales de las Cooperativas que a continuación se relacionan, así como el informe previo emitido,

Este Ministerio, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones transitorias de la Ley 52/1974, de 19 de diciembre, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.º, 7.º y 8.º de la Ley de Cooperación de 2 de enero de 1942 y 27 del Reglamento para su aplicación de 13 de agosto de 1971, ha tenido a bien aprobarlos y disponer su inscripción en el Registro General de Cooperativas de la Dirección General de Cooperativas y Empresas Comunitarias.

*Cooperativas de Consumo*

«Sociedad Cooperativa el Rollo Vegetal», de Zaragoza.

*Cooperativas Industriales*

«Sociedad Cooperativa de Transportes Cotravelma», de Vélez-Málaga (Málaga).

*Cooperativas de Viviendas*

«Sociedad Cooperativa de Viviendas Vasco Núñez de Balboa», de Balboa (Badajoz).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos. Madrid, 11 de enero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Cooperativas y Empresas Comunitarias.

4531

*ORDEN de 11 de enero de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Julián Olaizola Orbeagozo.*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Cuarta de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo con fecha 28 de febrero de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Julián Olaizola Orbeagozo,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos los recursos acumulados interpuestos por don Julián Olaizola Orbeagozo contra los acuerdos de la Dirección General de Trabajo de veintiocho de junio de mil novecientos setenta y tres y del Ministerio de Trabajo de nueve de octubre del mismo año, por los que se impuso al recurrente, titular de la empresa "Construcciones Olaizola", la multa de cien mil pesetas por infracción de la Ordenanza del Trabajo de la Construcción de veintiocho de agosto de mil novecientos setenta, apreciada con ocasión del accidente mortal ocurrido al obrero don Manuel Arruabarrena Gaztelumendi y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dichos acuerdos por ser conformes a derecho; sin hacer especial imposición de costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de enero de 1980.—P. D., El Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

4532

*ORDEN de 17 de enero de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Agromán, Empresa Constructora, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo con fecha 28 de noviembre de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Agromán, Empresa Constructora, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto a nombre de "Agromán, Empresa Constructora, S. A.", contra resolución del Ministerio de Trabajo de fecha veintiséis de febrero de mil novecientos setenta y cinco que, en alzada, confirmó otra de la Dirección General de Trabajo de siete de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro en que se impone a dicha recurrente multa de cincuenta mil pesetas por infracción de Leyes sociales relativas a seguridad en el trabajo, debemos declarar y declaramos válidas y subsistentes las mencionadas soluciones administrativas por ser conformes con el ordenamiento jurídico, así como absolvemos a la Administración Pública de cuantas pretensiones contiene la demanda; sin hacer expresa imposición de costas procesales.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de enero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

4533

*ORDEN de 22 de enero de 1980 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Banco Central, Sociedad Anónima».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de lo Contencioso de la Audiencia Nacional con fecha 7 de noviembre de 1979, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Banco Central, S. A.».

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que sin entrar a resolver las cuestiones de fondo planteadas en el pleito, y estimado el recurso número cuarenta mil novecientos setenta y dos, interpuesto contra resolución del Ministro de Trabajo de uno de junio de mil novecientos setenta y ocho, al rechazar alzada contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de veinticuatro de febrero de mil novecientos setenta y ocho, debemos declarar como declaramos nullos los mencionados acuerdos por ser contrarios a derecho, en razón de la incompetencia de la Administración para entender en el asunto; con reserva a los interesados de su derecho a poder acudir a la Jurisdicción laboral competente para resolver la cuestión formulada ante este contencioso-administrativo como asimismo de que la Administración pueda conocer estrictamente en consulta; sin mención sobre costas.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 22 de enero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

4534

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 7 de febrero de 1980 tuvo entrada en este Centro Directivo el citado Convenio, que fue suscrito por las partes negociadoras el día 18 de enero de 1980, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, al objeto de proceder a su homologación;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente le viene atribuida a esta Dirección General en virtud de lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente;

Considerando que no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA); y sus trabajadores, firmado el día 18 de enero de 1980.

2. Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

3. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre la «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA) y sus trabajadores.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE LA «COMPAÑÍA AUXILIAR DE COMERCIO Y NAVEGACION, SOCIEDAD ANONIMA» (AUCONA), Y SU PERSONAL

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito personal, funcional y temporal

Artículo 1.º El presente Convenio es de Empresa y afecta a los empleados de «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), que prestan sus servicios en todos los Centros de trabajo de la Compañía, tanto peninsulares como insulares, y en las Delegaciones de Ceuta y Melilla.

Art. 2.º Quedan excluidos los cargos de Dirección General y restantes Direcciones a nivel central existentes en la actualidad, así como las que se puedan crear en un futuro. También quedan excluidos los Delegados y los dos Subdelegados existentes en la actualidad.

Art. 3.º El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1980 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º Las retribuciones salariales de este Convenio se revisarán automáticamente el 1 de julio de 1980, incrementándose proporcionalmente a todos los conceptos retributivos de este Convenio en el porcentaje que exceda al 7 por 100 del I. P. C.

### CAPITULO II

#### Absorción y Comisión Paritaria

Art. 5.º Los beneficios económicos resultantes de este Convenio serán absorbidos por cualquier otro que, por disposición legal, Convenio Colectivo o contrato individual, puedan establecerse en el futuro.

Art. 6.º Para todas las dudas que de la interpretación de este Convenio, así como para el control y seguimiento del mismo, se crea una Comisión Paritaria, formada por cuatro Vocales de la Dirección y cuatro Vocales de los representantes de los trabajadores.

Por parte de los trabajadores resultan elegidos como Vocales titulares:

Don José Arana Ortega, de Algeciras; don José Durá Hernández, de Valencia; don Juan Luis Pinto Follos, de Santa Cruz de Tenerife; don Antonio Naranjo Méndez, de Las Palmas, y como Vocales suplentes, los restantes seis miembros que forman la Comisión Negociadora.

Por parte de la Empresa se designan a:

Director Social, Director de Servicios, Jefe de Personal, Delegado, y como Presidente de la misma, don Marcos Peña Pinto.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo, jornada laboral y vacaciones

Art. 7.º La organización del trabajo en la Empresa es facultad de su Dirección.

A tales efectos se comprenden dentro de sus atribuciones, y entre otras otorgadas por la vigente Legislación, las siguientes:

a) La adscripción o traslado racional del personal a distintas Secciones o puestos de trabajo dentro de la zona dependiente de cada Delegación o Central.

b) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.

c) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudiquen su formación profesional y que venga exigido por la organización racional del trabajo.

De todo cuanto antecede, la Dirección recabará información a los representantes de los trabajadores.

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será la que actualmente se viene realizando; de lunes a viernes, siete horas continuadas, y los sábados, cinco horas y media continuadas, con un total de cuarenta horas y media semanales.

Art. 9.º *Vacaciones.*

a) El período de vacaciones para todo el personal será de treinta días naturales, siempre que la vinculación a la Empresa sea superior a un año. En caso contrario, se concederán proporcionalmente al tiempo servido.

b) Las vacaciones se iniciarán obligatoriamente un día laboral.

c) El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de sus emolumentos de vacaciones antes del inicio de las mismas.

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En caso de conflicto entre los trabajadores se tomarán por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será de forma permanente, sino rotativa.

e) Para disminuir al mínimo los posibles conflictos del período de vacaciones, éstas se tomarán por Negociados o Secciones. Allí donde existan duplicidad en las peticiones del mes a realizar las vacaciones, se aplicará el derecho de uso expuesto en el apartado anterior.

f) Al 15 de diciembre se tendrá que exponer en el tablón de anuncios el cuadro de vacaciones del año siguiente.

g) Se mantiene el criterio de incentivar en 5.000 pesetas a los trabajadores que no disfruten sus vacaciones durante el período de temporada alta (cuatro meses), entendiéndose que este período se determinará de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada Centro de trabajo.

Al mismo tiempo, la Empresa aportará 2.000 pesetas al Fondo Social por cada trabajador que no disfrute sus vacaciones en la temporada alta.

Estas cantidades, tanto al trabajador como al Fondo Social, serán satisfechas en el mes de diciembre.

h) En ningún caso podrán ser retribuidas las vacaciones que correspondan al período anual completo.

i) El 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, se considera, como en años anteriores, día festivo no recuperable.

### CAPITULO IV

#### Ascensos y contratación de personal

Art. 10. *Ascensos.*—El Auxiliar administrativo, al cumplir seis años de antigüedad en la categoría, ascenderá automáticamente a la de Oficial.

En las restantes categorías, para todo lo relativo a ascensos, se procederá conforme a lo previsto en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 11. *Contratación de personal.*—Los criterios que regirán en la contratación de nuevo personal serán los siguientes:

1.º Con carácter general se dará preferencia a:

- a) Interinos y eventuales.
- b) Mayores de cuarenta años y minusválidos.
- c) Hijos y hermanos de empleados de AUCONA.

2.º Para cubrir plazas de Auxiliares administrativos:

- a) Examen restringido entre el personal subalterno.
- b) Aplicación del criterio con carácter general.

3.º Para cubrir plazas dentro de otra categoría:

a) Se dará preferencia mediante examen al personal de la Empresa.

b) El examen consistirá en ejercicios de acuerdo con la categoría a cubrir o desempeñar.

c) El Tribunal estará constituido por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores.

d) El personal de nueva creación ingresará en la Empresa con las categorías inferiores, salvo los Jefes de Sección, y en aquellas otras categorías que, habiendo dado opción al personal de la Empresa, no hubiera ninguno con los requisitos exigidos.

### CAPITULO V

#### Retribuciones salariales

Art. 12. El salario base será el que aparece en el anexo 1), columna a.

Art. 13. *Complementos salariales.*

a. Complementos personales.

a.1. Antigüedad.—Para todo el personal fijo comprendido en el presente Convenio se establece un aumento periódico por cada tres años de servicio en la cuantía que se expresa en el anexo 1), columna d. Este complemento se satisfará en cada una de las 16 pagas.

a.2. Idiomas.—Todo empleado que en el desarrollo de su trabajo emplee un idioma extranjero percibirá 2.026 pesetas mensuales. Por cada idioma más que emplee percibirá el 25 por 100 de las 2.026 pesetas mensuales.

a.3. Se establece una gratificación de 677 pesetas mensuales para los empleados que, en el desarrollo de su trabajo, empleen un idioma o varios, pero de una forma no habitual.

a.4. Condiciones más ventajosas.—Se mantienen las condiciones más ventajosas que actualmente disfruten los empleados en sus distintas categorías y puestos de trabajo, que se verán incrementadas con la aplicación de un porcentaje equivalente al 7 por 100.

#### b. Complementos de puestos de trabajo.

b.1. Máquinas.—Los empleados que desarrollen su trabajo con máquinas (N. C. R.) percibirán un complemento de 1.854 pesetas mensuales por máquina y jornada de trabajo.

b.2. Cajero.—Los Cajeros percibirán una gratificación por importe anual de 24.305 pesetas.

b.3. Poderes.—Los empleados que ejerzan como Apoderados disfrutarán de una gratificación por un importe anual de 24.305 pesetas.

b.4. Penosidad.—Los empleados que de forma habitual desarrollen su jornada laboral íntegra expuestos a las inclemencias del tiempo a la intemperie percibirán un complemento mensual de 5.000 pesetas.

b.5. Horas intempestivas.—Se mantiene la percepción de las horas intempestivas para todo el personal, en las mismas condiciones que regían al 31 de diciembre de 1979.

#### c. Complemento de cantidad o calidad de trabajo.

Respecto a las horas extraordinarias se toman los acuerdos siguientes:

a) Reducción de las mismas y de su cuantía en un 35 por 100 respecto al año 1979.

b) Contratación inmediata de 53 nuevos puestos de trabajo por una duración mínima de un año.

c) En cuanto al criterio a seguir para la distribución de estas horas extraordinarias (65 por 100), se establece lo siguiente:

1.º Compromiso de cubrir los servicios.

2.º Compromiso de no sobrepasar el tope del 65 por 100 sobre el importe de las horas extraordinarias pagadas en el año 1979.

3.º Libertad de aceptación por parte de los trabajadores.

4.º Autonomía para que en cada Centro de trabajo se organicen los servicios, de mutuo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores en cada Delegación.

#### d. Complemento de vencimiento periódico, superior al mes.

La Empresa satisfará a todo el personal cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad del salario base de este Convenio y el complemento personal de antigüedad. Estas pagas deberán hacerse efectivas del 1 al 15 de los meses correspondientes.

#### e. Complemento de residencia.

El personal residente en Baleares, Canarias y los de Ceuta y Melilla percibirá como complemento de residencia la cantidad mensual que se fija en el anexo 1), columna b, de este Convenio, no teniendo repercusión alguna en las pagas extraordinarias.

### CAPITULO VI

#### Complementos extrasalariales

Art. 14. a. Gratificación al personal Subalterno, Telefonistas y personal Asimilado.

Se concederá una gratificación mensual de 1.854 pesetas por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

#### b. Plus de desplazamiento:

En consideración al habitual desplazamiento de los Centros de trabajo, se establece un plus de desplazamiento de 5.000 pesetas mensuales para todo el personal, sin distinción de categorías.

#### c. Gastos de estancia y locomoción:

c.1. Locomoción.—Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiendo a todo el personal viaje en avión clase «turista» o en tren «coche cama». En los casos en que por no disponer de plaza en los medios de transporte público el empleado optase por utilizar su propio vehículo, la cantidad a justificar será la equivalente al billete de avión.

#### c.2. Estancias:

Por comidas, 1.500 pesetas diarias.  
Por hotel, 1.500 pesetas diarias.

Traslados aeropuertos, 1.000 pesetas (donde existan trayectos superiores, distancia de aeropuerto, se justificará esta cantidad).

Trimestralmente una Comisión de Control, compuesta por el personal de Dirección y representantes de los trabajadores designados por los órganos representativos de ambos, verificarán las cantidades gastadas por este concepto por todo el personal.

### CAPITULO VII

#### Mejoras asistenciales de la Seguridad Social

Art. 15. a) Al contraer matrimonio el personal fijo, la Empresa satisfará una paga, consistente en el sueldo base más antigüedad.

b) Por nacimiento de un hijo/a satisfará la misma cantidad que el INSS.

c) Por viudedad la Empresa entregará a la viuda/o el equivalente a la paga íntegra de un mes, por una sola vez.

d) Por fallecimiento de uno de los empleados la Empresa entregará a la familia del fallecido/a la cantidad de 50.000 pesetas para gastos de entierro.

### CAPITULO VIII

#### Gratificaciones extrasalariales especiales

Art. 16. 1. Obsequio por permanencia en la Empresa:

a) La Empresa obsequiará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad con un reloj de oro similar a años anteriores y 25.000 pesetas.

b) La Empresa obsequiará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad con una carabela de plata o similar y 50.000 pesetas.

Se entiende que ambos obsequios no tienen carácter retroactivo a este Convenio.

#### 2. Billetes gratuitos:

Todo trabajador tendrá derecho a un viaje gratuito al año, que incluirá a la esposa, padres e hijos y el vehículo, en su caso, en cualquiera de los servicios de la «Compañía Transmediterránea».

Se atenderán los casos especiales de los empleados de las islas, Ceuta y Melilla, que por sus especiales características geográficas necesitarían una ampliación de este beneficio.

De la misma manera, la Empresa abonará, previa presentación de las facturas del buque en que se viaje, el 50 por 100 de la manutención, entendiéndose que esta bonificación solamente afecta a las comidas que se hagan en base a los menús fijados a bordo para cada día.

### CAPITULO IX

#### Mejoras sociales

Art. 17. Excedencias.—Se reconocen los casos de excedencia siguiente:

#### 1. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años, de acuerdo con las siguientes normas:

a) La petición de excedencia se concederá en un plazo máximo de treinta días por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

b) Para poder solicitar otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de dos años de servicio.

c) Para aquellos casos que se pida y se conceda la excedencia voluntaria por un plazo máximo de dos años se contratará un interino para cubrir la vacante producida. Transcurrido dicho período, de no haber solicitado el reintegro con un mes de antelación, el interino, si las circunstancias del trabajo lo requiriesen y su rendimiento hubiese sido favorable, pasará automáticamente a quedar fijo de plantilla.

d) El tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria no dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto.

#### 2. Excedencia por matrimonio.

a) Los trabajadores que contraigan matrimonio podrán solicitar excedencia voluntaria, que se califica por razón de matrimonio.

b) Podrán solicitar el reintegro aun cuando hubieran transcurrido más de cinco años y menos de diez, en caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge o separación legal.

c) En caso de optar por la rescisión de su contrato laboral, el trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a

una indemnización, equivalente a un mes por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades de su sueldo real, exigiéndose una vinculación en la Empresa de dos años como mínimo.

d) El tiempo de permanencia en esta clase de excedencia no dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto.

### 3. Excedencia forzosa.

Dará lugar a esta excedencia cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo público o sindical, siempre que resulte incompatible con el trabajo.
- b) La enfermedad en las siguientes condiciones:

El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia cuando agote el plazo máximo de permanencia en la incapacidad laboral transitoria.

La duración de esta excedencia será la establecida por invalidez provisional por la legislación de la Seguridad Social.

c) El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, causará baja definitiva.

d) La invalidez permanente total y absoluta determina la baja definitiva.

### 4. Excedencia por alumbramiento.

a) El alumbramiento da derecho a cualquiera de los cónyuges a disfrutar excedencia por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos periodos de excedencia, que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

b) El que se halle disfrutando de esta excedencia podrá solicitar en cualquier momento su reingreso automático, avisando con treinta días de antelación.

c) Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento sin que se produzca la reincorporación, se causará baja definitiva.

### 5. Excedencia por servicio militar o social.

a) Los trabajadores tendrán derecho a excedencia por el tiempo que dure su servicio militar o social, debiendo ponerse a disposición de su Centro de trabajo como máximo con un mes después de su licenciamiento, ya que de no hacerlo así se entenderá extinguidas las relaciones laborales, salvo casos dúbidamente justificados.

### Art. 18. *Licencias o permisos:*

a) Sin sueldo.—Se concederá licencia de hasta seis meses para terminación de estudios que den derecho a título en cualquiera de sus grados.

b) Con medio sueldo.—El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

c) Con sueldo.—Sin perjuicio de las recogidas en la legislación vigente, se establecen las siguientes:

1. Por matrimonio, veinte días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa o conviviente, tres días, prorrogable a cinco en caso de gravedad.
3. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres o familiares de hasta el segundo grado de consaguinidad de uno de los cónyuges, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días.
4. Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente, cinco días, prorrogable a otros cinco más.
5. En caso de matrimonio de hijos o hermanos, de cualquiera de los cónyuges, un día, prorrogable a dos en caso de desplazamiento.
6. En caso de primera comunión, un día si fuera laborable.
7. En caso de traslado de domicilio, dos días.

Art. 19. *Consejero laboral.*—Se mantiene en las mismas condiciones en que se venía realizando en 1979 hasta tanto se apruebe el Estatuto de la Empresa Pública.

Art. 20. *Anticipos.*—Se concederán anticipos de dos a cinco pagas, según las circunstancias alegadas, deducidos los complementos voluntarios y las horas extraordinarias, entendiéndose que las dos primeras pagas no podrán ser denegadas, salvo que en el seno de la Comisión de seguimiento mixta (Empresa-Trabajadores), creada al efecto, se estime lo contrario, con un tope máximo anual de 8.000.000 (ocho millones) de pesetas.

Todas las solicitudes de anticipos deberán ir acompañadas del informe de la Dirección del Centro de trabajo del solicitante y la del Comité del mismo, o de los representantes de los trabajadores.

Para ejercitar esta posibilidad deberá mediar un periodo mínimo de cuatro meses desde la cancelación del anticipo anterior.

El plazo de amortización será de veinticuatro mensualidades, excluyendo las pagas extraordinarias.

### Art. 21. *Retribuciones servicio militar para personal fijo.*

a) El personal casado o con familiares a su cargo percibirá el 75 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

b) Los solteros percibirán el 50 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

c) Para percibir el 100 por 100 de sus haberes en ambos casos será preciso cubrir un mínimo de setenta y cinco horas mensuales.

Art. 22. *Fondo de Asistencia Social.*—Su existencia, normas de funcionamiento, regulación, etc., aparece en el anexo II de este Convenio.

Art. 23. *Reglamento de Régimen Interior.*—Las partes negociadoras se comprometen a modificar el actual texto en un plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 24. *Formación profesional.*—Las partes negociadoras se comprometen a incluir en el nuevo Reglamento de Régimen Interior un plan de formación profesional adecuado a las características de los trabajos que se desarrollan en la Empresa.

Art. 25. *Jubilación.*—La jubilación para todo el personal afecto a la Empresa, obligatoriamente y con carácter general, será el año que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

El empleado tendrá como plazo máximo el del 31 de diciembre del año en que concorra esta circunstancia.

## CAPITULO X

### Actividades sindicales

#### Art. 26. *Disposiciones generales.*

1. La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de trabajo, tanto de los representantes elegidos por el personal como de los trabajadores en general, de acuerdo con lo aquí establecido y la legislación vigente.

2. Estas actividades, conforme a los principios de buena fe, se limitarán a lo establecido en este capítulo y de forma subsidiaria a lo que establezca la legislación en esta materia para que el uso indebido o abuso de las mismas no perjudiquen los derechos aquí reconocidos.

#### Art. 27. *De las elecciones.*

1. Todos los trabajadores expresarán su voluntad designando periódicamente a sus representantes mediante sufragio directo, libre y secreto, admitiéndose en caso de imposibilidad de presencia física el voto por correo.

2. Las normas que rijan las elecciones se ajustarán a la legislación vigente. No admitiéndose, por tanto, otros representantes legítimos que los elegidos en las elecciones.

3. La periodicidad de las elecciones será de dos años, salvo convocatoria oficial de las mismas por parte de la Administración, Centrales Sindicales o a solicitud del 51 por 100 como mínimo del censo laboral de cada Centro de trabajo.

#### Art. 28. *De las Asambleas.*

1. En los Centros de trabajo podrán celebrarse Asambleas ordinarias de trabajadores cada dos meses; éstas comenzarán al principio de la última hora de la jornada. Decidiendo el Comité de Empresa o Delegados de Personal su inicio.

2. La Empresa, durante las negociaciones del Convenio Colectivo, autorizará dentro de la jornada laboral la celebración de Asambleas extraordinarias con un tope máximo de tres horas en total. A este tope podrán sumarse las horas no utilizadas en las Asambleas ordinarias.

3. Las asambleas podrán solicitarlas el Comité de Empresa, Delegados de personal o un 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, previa solicitud a la Dirección del mismo con una antelación de cuarenta y ocho horas, en la que se relacionará el orden de los asuntos a tratar.

Cuando en el transcurso de una asamblea se prevea la participación de un miembro ajeno a la Empresa, tendrá que consignarse en la solicitud a la Dirección.

4. La asamblea de trabajadores será la que en última instancia, mediante voto secreto, decidirá por mayoría la aceptación o rechazo del Convenio Colectivo.

#### Art. 29. *De los órganos de representación.*

1. Los órganos de representación sindical de los trabajadores serán los que resulten de la aplicación de la legislación vigente en cada momento.

2. Estos órganos en la «Cía. Aucona» son los Delegados de personal, los Delegados sindicales, los Comités de centro y el Comité intercentros.

3. Los Delegados de personal y los miembros de los Comi-

tés de centro, sin perjuicio de las funciones y competencias que se les reconozcan en la legislación, asumirán las siguientes atribuciones:

- a) Participar en la vigilancia, control y distribución de las horas extraordinarias.
- b) Participar en los Tribunales designados para la contratación de nuevo personal y para los ascensos que se produzcan por concurso-oposición en el seno de la plantilla de la Empresa hasta la categoría de Jefe de negociado (inclusive).
- c) Ser oídos necesariamente en las propuestas de ascensos por elección de Empresa.
- d) Designar de entre los trabajadores un Vigilante de seguridad e higiene en cada centro de trabajo.
- e) Emitir los informes oportunos sobre solicitudes de anticipos y ayudas del fondo social.
- f) Designar paritariamente los puestos de trabajo que impliquen la percepción de un plus de carácter económico, pactados en Convenio.
- g) Los Delegados de personal, miembros de Comités y Delegados sindicales se reunirán como mínimo una vez al mes con la Dirección de sus respectivos centros de trabajo, levantando acta de los asuntos tratados, copia de la cual se mandará a la dirección de servicios.
- h) Todos los representantes sindicales de la Empresa se reunirán una vez al año, procurando la utilización de instalaciones económicas: albergues, colegios, etc., y limitando al máximo el tiempo a utilizar.

Art. 30. *Del Comité intercentros.*—Su composición y competencias se ajustará a las normas siguientes:

- a) Estará formado por doce miembros fijos, adoptándose el criterio de proporcionalidad para su designación, y seis suplentes, de los cuales acudiría uno rotativamente a las sesiones del Comité.
- b) Este Comité ostenta la representación de todos los trabajadores de la Empresa, siendo asimismo el interlocutor válido ante la Dirección de la misma.
- c) Este Comité designará, de mutuo acuerdo con la Empresa, la composición de la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos, los miembros de la Comisión Social Paritaria de vigilancia y control de los mismos y las Comisiones de trabajo que se estimen oportunas, ya sea para integrar Comisiones Paritarias con la Empresa en determinados asuntos, ya para Comisiones de ámbito interior.
- d) Se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses, y en sesión extraordinaria cuando lo decida la mayoría de sus miembros, con un límite de dos veces al año.
- e) Sus conclusiones o acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la dirección de servicios, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito a través de la Secretaría del Comité en un plazo de diez días en aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.
- f) El Comité intercentros se constituirá como órgano previo a todo planteamiento de carácter colectivo, asumiendo o dejando de asumir los procedimientos planteados por los colectivos de que se trate (a nivel de Empresa o centro de trabajo) en el plazo más breve posible, si la urgencia del asunto así lo requiere.
- g) Por parte de la Dirección de la Empresa se darán las facilidades precisas a quien ocupe la Secretaría del Comité de intercentros para el cumplimiento de sus funciones como tal. Dicha Secretaría/o dispondrá del local adecuado para la realización de sus funciones. La Secretaría/o del citado Comité no podrá realizar horas extraordinarias.
- h) La Presidencia del Comité de intercentros se ejercerá de forma rotativa de entre los miembros del Comité.
- i) El tiempo invertido en las reuniones del Comité intercentros no se computará dentro de las horas concedidas a los representantes sindicales para el desarrollo de sus funciones.
- j) En caso de reunión extraordinaria por conflicto colectivo planteado en cualquier centro de trabajo, el Comité intercentros se reunirá en dicho centro.
- k) El Comité intercentros recibirá información de los gastos generales y varios que se produzcan.

Art. 31. *De los Sindicatos.*

1. La Dirección reconoce la existencia de secciones sindicales en los siguientes casos:

- a) En los centros de trabajo con un número de trabajadores fijos no inferior a 50, siempre y cuando el índice de afiliación a los respectivos sindicatos sea igual o superior al 10 por 100.
- b) En los restantes centros de trabajo cuyo índice de afiliación a los respectivos sindicatos sea igual o superior al 40 por 100.

2. Las distintas secciones sindicales podrán:

- a) Reunirse en el centro de trabajo, dentro de la jornada normal de trabajo, al menos una hora al trimestre y con un tiempo máximo de cuatro horas anuales, dentro de la última hora de la jornada de trabajo.
- b) Hacer propaganda sindical a través de los tablones de anuncios asignados al Comité de Empresa e informar sindicalmente a los trabajadores.
- c) Cobrar las cuotas sindicales dentro de la jornada laboral sin interrumpir el proceso normal de trabajo.

3. Los Delegados sindicales gozarán de las mismas garantías que los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, si bien se mantiene la condición de que no es posible acumular los derechos.

Art. 32. *De las garantías de los representantes.*—Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los representantes sindicales, esto es, Delegados de personal, Delegados de secciones sindicales y miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

- a) En caso de despido improcedente la elección sobre indemnización económica o readmisión corresponderá siempre al representante sindical.
- b) Los representantes sindicales gozarán de siete días naturales de permiso anual no retribuido por asistencia a cursillos de formación sindical.
- c) Asimismo, gozarán del tiempo necesario sin retribuir por asistencia a Congresos de su central sindical, sin exceder de cuatro días laborables.
- d) A los representantes sindicales se les concederá excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo al finalizar la misma, si fuesen elegidos en su central sindical para desempeñar un cargo en la Ejecutiva nacional, regional o provincial. De la misma forma se procederá en caso de elección por cargo político.
- e) Las horas mensuales pagadas que disfrutará los representantes sindicales por dedicación a las tareas de representación sindical, se ajustarán a los siguientes criterios:

1. Centros de trabajo donde existen Delegados de personal: veinticinco horas mensuales para cada Delegado.
2. Centros de trabajo donde existen Comités de Empresa: veinte horas mensuales para cada miembro.
3. Estas horas podrán acumularse en uno o en varios de los Comités o Delegados de personal.

f) Los representantes sindicales gestionarán la cantidad de 5.000 pesetas trimestrales para gastos de formación, previa presentación del correspondiente justificante. En caso de no utilizarse esta cantidad, o sólo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los representantes, o rebajar el coste total de dicha reunión.

g) Ningún representante sindical podrá ser objeto de cualquier clase de discriminación o represalia, consistente en actos u omisiones realizados por el empresario o personal que lo represente, que impidan o dificulte el normal y libre ejercicio de las funciones propias de su cargo, o perjudique sus intereses o derechos laborales. Este mismo criterio se hace extensible a todos los trabajadores que no podrán ser discriminados como consecuencia de sus actividades sindicales.

h) Los representantes sindicales podrán utilizar los medios de comunicación que la Empresa posea para realizar sus funciones de representación.

## CAPITULO XI

### Derecho supletorio

Art. 33. Para todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

De forma subsidiaria se aplicará la Ordenanza de Consignatarios de Buques hasta su total absorción en el nuevo Reglamento de Régimen Interior que se redactará en el plazo de seis meses, y las disposiciones legales vigentes en la materia.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

Categorías	Salario base	Residencia (Rev. con índice vida)	Plus desplazamiento	Total	Valor trienio
<b>Jefe Sección:</b>					
P. ....	46.000		5.000	51.000	1.950
I. ....	46.000	20.000	5.000	71.000	1.950
<b>Jefe Negociado:</b>					
P. ....	42.000		5.000	47.000	1.700
I. ....	42.000	17.000	5.000	64.000	1.700
<b>Oficial:</b>					
P. ....	38.000		5.000	43.000	1.450
I. ....	38.000	15.000	5.000	58.000	1.450
<b>Auxiliar Telefonista:</b>					
P. ....	32.000		5.000	37.000	1.100
I. ....	32.000	11.000	5.000	48.000	1.100
<b>Ordenanza:</b>					
P. ....	30.000		5.000	35.000	1.100
I. ....	30.000	11.000	5.000	46.000	1.100
<b>Conserjes:</b>					
P. ....	35.000		5.000	40.000	1.180
I. ....	35.000	13.000	5.000	53.000	1.180
<b>Conductor:</b>					
P. ....	31.000		5.000	36.000	1.150
I. ....	31.000	11.000	5.000	47.000	1.150
<b>Amarradores:</b>					
P. ....	30.000		5.000	35.000	1.100
I. ....	30.000	11.000	5.000	46.000	1.100
<b>Peón-Mozo Almacén:</b>					
P. ....	30.000		5.000	35.000	1.100
I. ....	30.000	11.000	5.000	46.000	1.100
<b>Mujer limpieza:</b>					
P. ....	30.000		5.000	35.000	1.100
I. ....	30.000	11.000	5.000	46.000	1.100
<b>Botones:</b>					
P. ....	21.000		5.000	26.000	725
I. ....	21.000	8.000	5.000	34.000	725
<b>Sereno-Guardián:</b>					
P. ....	30.000		5.000	35.000	1.100
I. ....	30.000	11.000	5.000	46.000	1.100
<b>Jefe Sección Taller-Encargado Almacén:</b>					
P. ....	36.000		5.000	41.000	1.250
<b>Oficial 1.º:</b>					
P. ....	32.000		5.000	37.000	1.100
<b>Oficial 2.º:</b>					
P. ....	31.000		5.000	36.000	1.100
<b>Oficial 1.º:</b>					
I. ....	32.000	11.000	5.000	48.000	1.100
<b>Oficial 2.º:</b>					
I. ....	31.000	11.000	5.000	47.000	1.100

Total anual:

Sueldo base × 4  
 Total × 12  
 V. trienio × 16 y por número de trienios