

ca «OA», modelo C-513, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el ocular inorgánico de protección contra impactos, marca «OA», modelo C-513, fabricado y presentado por la Empresa «Optica Almudena», con domicilio en Madrid-13, call Mayor, 47, como elemento de protección personal de los ojos, de clase C.

Segundo.—Cada ocular de dichos modelo, marca y clase, llevará marcada de forma permanente y en sitio visible, que no interfiera la visión, la letra C, y en la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización, estará cerrado por un sello-precinto adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 756 de 2-III-1981-Ocular de protección contra impactos de clase C-Repuesto para las gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, modelo OA/513, homologadas con el número 441».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-17 «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978.

Madrid, 2 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Mº DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

11544 *ORDEN de 17 de marzo de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto de Trabajadores del Sindicato de Agua, Gas y Electricidad de Alicante».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala Tercera del Tribunal Supremo con fecha 28 de enero de 1981, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Unión Provincial de Trabajadores del Sindicato de Agua, Gas y Electricidad de Alicante».

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 de desestimar y desestimar el presente recurso de apelación, interpuesto por la Abogacía del Estado contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valencia de cuatro de junio de mil novecientos setenta y cuatro, la cual confirmamos íntegramente, todo ello sin la expresa condena en costas de esta apelación.»

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

Madrid, 17 de marzo de 1981.—P. D., el Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, Manuel Núñez Pérez.

Ilmo. Sr. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales.

11545 *ORDEN de 20 de marzo de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Ofita Mobiliario Metálico, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 17 de febrero de 1981, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Ofita Mobiliario Metálico, 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: Estimamos parcialmente el recurso número cuarenta y un mil doscientos veintinueve interpuesto contra resolución proferida por el Ministro de Trabajo de veinte de septiembre de mil novecientos setenta y ocho, y en su lugar acordamos reducir la sanción impuesta a «Ofita Mobiliario Metálico, Sociedad Anónima», a la cantidad total de sesenta y tres mil

doscientas cincuenta pesetas, que deberá hacer efectiva por el procedimiento legal establecido; sin mención sobre costas.»

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

Madrid, 20 de marzo de 1981.—P. D., el Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, Manuel Núñez Pérez.

Ilmo. Sr. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales.

11546 *ORDEN de 20 de marzo de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Marmolera Bilbaina, Sociedad Limitada.»*

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sección Cuarta de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 27 de enero de 1981, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por «Marmolera Bilbaina, S. L.».

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

«Fallamos: Estimamos el recurso número cuarenta y un mil ochocientos cuarenta y tres interpuesto contra resolución del Ministro de Trabajo de diez de enero de mil novecientos ochenta debiendo revocar como revocamos el mencionado acuerdo dejándolo sin efecto por no ser conforme a derecho, con devolución de la cantidad en su día consignada; sin mención sobre costas.»

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

Madrid, 20 de marzo de 1981.—P. D., el Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, Manuel Núñez Pérez.

Ilmo. Sr. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales.

11547 *RESOLUCION de 30 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, Sociedad Anónima» (AUCONA), y su personal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), y su personal, suscrito por la representación de la citada Empresa y su Comité el 6 de marzo de 1981 y posteriormente remitido a esta Dirección General. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 30 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), y su personal.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA COMPAÑIA «AUXILIAR DE COMERCIO Y NAVEGACION, S. A.» (AUCONA), Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito personal, funcional y temporal

Artículo 1.º *Ambito funcional y personal.*—El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre AUCONA y los trabajadores que presten servicios en la misma vinculados a la Empresa por cualquier modalidad de Contrato de Trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

A) Los cargos de alta Dirección y los titulares de las restantes Direcciones a nivel central.

B) Los Delegados y Subdelegados de los distintos Centros de Trabajo que la Compañía tiene establecidos en el territorio sujeto a la soberanía del Estado.

C) También está excluido el personal de operaciones portuarias vinculado a la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios.

D) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado sin continuidad en su trabajo ni sujeción a jornada y que, por tanto, no figura en la plantilla de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el artículo anterior, que presten sus servicios en la Oficina Central, sita en Madrid y en los distintos Centros de Trabajo, peninsulares e insulares, así como en las Delegaciones de Ceuta y Melilla.

Los trabajadores españoles contratados en España por la Empresa para su servicio en el extranjero estarán acogidos a lo dispuesto en el apartado 4, del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, y a aquellas disposiciones que sobre esta materia puedan promulgarse.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1981 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si, en el plazo de dos meses antes de su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes.

La forma de denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la Dirección General de Trabajo.

Art. 4.º *Revisión*.—Las retribuciones salariales de este Convenio se revisarán automáticamente el 1 de julio de 1981, incrementándose proporcionalmente a todos los conceptos retributivos del mismo el porcentaje que exceda del 6,60 por 100 del I. P. C., con carácter retroactivo al 1 de enero de dicho año.

CAPITULO II

Absorción y Comisión Paritaria

Art. 5.º *Absorción*.—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y en su conjunto de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenios o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos en ella fijados deban ser objeto de comparación aislada.

El salario mínimo interprofesional y las disposiciones generales sobre sueldos no afectarán a la estructura y cuantía de salarios fijados en el presente Convenio que subsistirán sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de los salarios y complementos mínimos garantizados.

Cualquier mejora o complemento voluntario que la Empresa conceda o tenga concedido, a título individual, por encima de los mínimos reglamentarios o pactados, podrán ser absorbidos por los aumentos de las retribuciones que se produzcan por disposiciones legales o Convenios Colectivos, siempre que se adopte esta medida con carácter de uniformidad con respecto a todo el personal que lo perciba.

Art. 6.º *Comisión Paritaria*.—La resolución de las dudas que surjan de la interpretación de este Convenio, así como el control y seguimiento del mismo se llevará a cabo por la propia Comisión Negociadora de aquí en las reuniones reglamentarias establecidas para el Comité Intercentros.

CAPITULO III

Organizaciones del trabajo, jornada laboral y vacaciones

Art. 7.º *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo en la Empresa es facultad de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

Art. 8.º *Categorías profesionales*.—Las categorías profesionales de los empleados de la Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), son las enunciadas en la Ordenanza Laboral de las Empresas consignatarias de buques y en el Reglamento de régimen interior de la Empresa incluyendo, entre las mismas, la de Amarrador.

Art. 9.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.

Respecto al horario de trabajo se confeccionará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en cada Centro de Trabajo, según las necesidades de los servicios y las nuevas exigencias organizativas de la Empresa.

Art. 10. *Vacaciones*.

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

b) Las vacaciones se iniciarán obligatoriamente en día laboral.

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

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En caso de conflicto, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será de forma permanente sino rotativo. En el caso

de no existir responsabilidades familiares, las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad, pero, como antedicho queda, el uso del citado derecho no será sino rotativo.

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

f) La fecha de las vacaciones se dará a conocer a los trabajadores antes de finalizar el año anterior.

g) Se mantiene el criterio de incentivar en 5.625 pesetas a los trabajadores fijos y contratados por tiempo determinado igual o superior a un año, que no disfruten de sus vacaciones durante el periodo de temporada alta (cuatro meses), entendiéndose que este periodo 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 2.250 pesetas al Fondo Social por cada trabajador que no disfrute de 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 periodo anual completo.

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

j) Para lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO IV

Contratación de personal y ascensos

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

1. Con carácter general se dará preferencia a:

a) Interinos y eventuales.
b) Mayores de cuarenta años y minusválidos.

2. Para cubrir plazas de Auxiliares administrativos:

a) Concurso-examen entre personal subalterno, telefonistas, interinos y eventuales.
b) Convocatoria libre.

3. Para cubrir plazas dentro de otros niveles:

a) Se dará preferencia, en igualdad de condiciones, al personal de la Empresa.
b) Se aplicarán las mismas normas que se recogen en el artículo siguiente para el ascenso de categoría.

Art. 12. *Ascensos*.—Los ascensos de categoría se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

a) Los Directores de Área y categorías asimiladas, Delegados, Subdelegados y Jefes de Sección serán de libre elección de la Dirección así como los Encargados de Sección y Jefes de Taller.

b) El Auxiliar administrativo, al cumplir seis años de antigüedad en la categoría ascenderá automáticamente a la de Oficial.

c) En el grupo de personal subalterno, el Conserje será nombrado libremente por la Empresa entre los Cobradores, Ordenanzas y Porteros.

d) Todos los ascensos tendrán lugar a través de concurso o concurso-examen.

e) El examen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tienen los interesados para cubrir la plaza de ascenso a la que aspiran.

El cuestionario de los distintos exámenes y las tablas de evaluación de méritos serán confeccionados por la Dirección de la Empresa.

f) La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios, con indicación del Centro de Trabajo donde exista la vacante, categoría profesional y tipo de prueba a efectuar. El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días, y la fecha de iniciación de las pruebas no se efectuará antes de transcurridos veinte días desde el anuncio de la convocatoria.

g) El Tribunal estará presidido por un representante de la Dirección de la Empresa, y lo formarán dos Vocales, designados uno por la propia Dirección y el otro por la representación de los trabajadores. Actuará de Secretario el Vocal de menor edad.

Del resultado de la prueba se levantará acta, por el Secretario, que será elevada a la Dirección de la Empresa con la propuesta correspondiente.

h) Si estos ascensos no afectasen al Auxiliar u Oficial que figuren en el primer puesto del escalafón, éstos percibirán automáticamente la retribución correspondiente a la categoría superior sin producirse su ascenso.

CAPITULO V

Retribuciones salariales

Art. 13. *Salario base*.—Será el que aparece en el anexo I de este Convenio.

Art. 14. 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 I de este Convenio. Este complemento se hará efectivo en cada una de las dieciséis pagas.

a.2. Idiomas.—Todo empleado que, en el desarrollo de su trabajo, emplee, de manera habitual, un idioma extranjero percibirá 2.293 pesetas mensuales. Por cada idioma más que emplee percibirá el 25 por 100 de las 2.293 pesetas mensuales.

a.3. Se establece una gratificación de 766 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. Plus voluntario.—Se mantienen los plus voluntarios que actualmente disfrutaban determinados empleados de distintas categorías y puestos de trabajo, que se verán incrementados con la aplicación de un porcentaje equivalente al 7 por 100.

b) Complementos de puesto de trabajo:

b.1. Máquinas.—Los empleados que desarrollan su trabajo con máquinas del tipo N. C. R. percibirán un complemento de 2.098 pesetas mensuales por máquina y jornada de trabajo.

Cuando, en un futuro más o menos próximo y por necesidades organizativas de la Empresa se utilicen máquinas diferentes a las ya citadas, se determinará el complemento mensual que deberá satisfacerse.

b.2. Cajero.—Los Cajeros percibirán una gratificación anual de 27.507 pesetas.

b.3. Poderes.—Los empleados que ejerzan como Apoderados disfrutarán de una gratificación anual de 27.507 pesetas.

b.4. Penosidad.—Los empleados que, de forma habitual, desarrollen su jornada laboral íntegra expuestos a las inclemencias del tiempo, al estar a la intemperie, percibirán un complemento mensual de 5.659 pesetas.

b.5. Horas intempestivas.—Cuando la necesidad del servicio requiera el trabajo en horas intempestivas, pero sin que las trabajadas merezcan la consideración de extraordinarias por no exceder de la jornada normal, se abonarán con un recargo del 50 por 100. Se considerarán como horas intempestivas aquellas que se realicen desde las veinte a las ocho horas del día siguiente.

En ningún caso podrán compensarse con horas de descanso, en días sucesivos, las horas intempestivas que se realicen.

c) Complemento de cantidad o calidad de trabajo:

c.1. Horas extraordinarias.—En lo que se refiere a las mismas se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

c.2. Complemento de vencimiento periódico, superior al mes.

1. La Empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas 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.

2. En el caso de que el personal fuese de nuevo ingreso o cesase antes de terminar el año, percibirá las partes proporcionales de dichas pagas, debiendo tener presente que las correspondientes a los meses de marzo y septiembre se refieren a toda la anualidad comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural; la de julio corresponde al primer semestre del año y la de diciembre al segundo semestre. De ahí, el que aquéllas se abonarán por dozavas partes y las otras por sextas partes.

3. Estas pagas se abonarán a todo el personal que pertenezca a la Empresa y se harán efectivas del 1 al 15 de los ya citados meses.

4. El personal de limpieza así como aquel que preste sus servicios por horas, jornada reducida o discontinua, tendrá derecho a iguales pagas en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo realmente servido.

c.3. Complemento de residencia.—El personal residente en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirá como complemento de residencia la cantidad mensual que se fija en el anexo I de este Convenio, no teniendo repercusión alguna en las pagas extraordinarias.

CAPITULO VI

Complementos extrasalariales

Art. 15.

a) Inamovilidad.—Se concederá una gratificación mensual al personal subalterno, telefonistas y asimilados de 2.098 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 5.659 pesetas mensuales para todo el personal, sin distinción de categorías.

c) Gastos de locomoción y estancia;

c.1. Locomoción.—Se presentará justificante del recibo 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 importe del billete de avión.

c.2. Estancias:

Por comidas, 2.000 pesetas diarias.

Por hotel, 2.000 pesetas diarias.

Por traslados a aeropuertos se abonarán 1.125 pesetas. Allí donde existan trayectos superiores, distancia de aeropuerto, se justificará esta cantidad.

Trimestralmente, una Comisión de Control compuesta por personal de Dirección y representantes de los trabajadores, designados por los Organos representativos de ambos, verificarán las cantidades gastadas por este concepto de gastos de estancia y locomoción por todo el personal amparado por este Convenio.

CAPITULO VII

Mejoras asistenciales de la Seguridad Social

Art. 16.

a) Gratificación por matrimonio.—Cuando un empleado fijo contraiga matrimonio, la Empresa le hará efectiva una paga, consistente en el sueldo base más antigüedad.

b) Nacimientos.—Cuando a un empleado fijo le nazca un hijo/a, la Empresa le hará efectiva la misma cantidad que el INSS tiene reconocida en estos casos.

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

d) Fallecimiento.—En caso de que uno de los empleados fijos fallezca, la Empresa entregará a la familia del fallecido/a la cantidad de 56.250 pesetas para gastos de entierro.

CAPITULO VIII

Gratificaciones extrasalariales especiales

Art. 17.

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 28.000 pesetas.

b) La Empresa obsequiará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad con una carabela de planta o similar y 58.000 pesetas.

Se entiende que ambos obsequios no tienen carácter retroactivo.

2. Billetes gratuitos.—Todo trabajador tendrá derecho a un viaje gratuito al año, salvo impuestos, que incluirá a la esposa, padres e hijos que convivan y estén a cargo de aquél y el vehículo, en su caso, en cualquiera de los servicios de la Compañía «Trasmediterránea, S. A.».

Se atenderán los casos especiales de los empleados de las islas Ceuta y Melilla que, por sus especiales características geográficas, necesitarán 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 aquellas comidas que se hagan en base a los menús fijados a bordo para cada día.

CAPITULO IX

Mejoras sociales

Art. 18. Excedencias.—Se reconocen los casos de excedencia siguientes:

1.º Excedencia voluntaria.—Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de un año, de acuerdo con las siguientes normas:

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

b) Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

2.º Excedencia por matrimonio:

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

b) Podrán solicitar el reingreso 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.º Excedencia forzosa.—Darán 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 para la invalidez provisional por la legislación de la Seguridad Social.

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

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

d) Al finalizar la excedencia por cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, deberá solicitarse el reingreso dentro del mes siguiente a aquel en que se haya producido el cese en el cargo público o sindical.

4.º Excedencia por alumbramiento:

a) El alumbramiento da derecho a cualquiera de los cónyuges a disfrutar excedencia por un periodo 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.º Excedencia por Servicio Militar o Social.—Los trabajadoras 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 entenderán extinguidas las relaciones laborales, salvo casos debidamente justificados.

Art. 19. *Licencias o permisos.*

a) Sin sueldo.—Se concederá licencia de hasta seis meses para terminación de estudios u otra causa justificada 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 previstas en la legislación vigente, se establecen las siguientes:

1. Por matrimonio, veinte días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa o conviviente, tres días naturales, prorrogables a cinco en caso de gravedad.
3. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hijos, padres o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días naturales.
4. Por enfermedad grave de cónyuge o conviviente, cinco días naturales.
5. En caso de matrimonio de hijos o de hermanos, de cualquiera de los cónyuges o convivientes, un día natural prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
6. En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.
7. Exámenes.—Los trabajadores que acrediten hallarse matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a un permiso de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el Centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización. Igualmente se reconocen los demás beneficios del artículo 22-a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Ausencias por enfermedad.*—Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, a su Jefe correspondiente, para su traslado a Personal, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del Médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de transcurridos tres días a contar desde el primer día de inasistencia.

El incumplimiento de tales requisitos podrá ser calificado por la Empresa como causa injustificada de asistencia al trabajo, a todos los efectos.

En caso de enfermedad que requiera visita a Médico especialista, el trabajador podrá disfrutar del tiempo necesario con un máximo de un día de permiso, debiendo presentar posteriormente el oportuno justificante.

Durante el periodo de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones.

Art. 21. *Anticipos.*—Podrán concederse anticipos de hasta cinco pagas, según las circunstancias que se aleguen, deducidos los complementos voluntarios y las horas extraordinarias, con un tope máximo anual de 11.000.000 (once millones) de pesetas; dicha cantidad será distribuida proporcionalmente al número de trabajadores fijos de cada Centro de Trabajo. Las cantidades que cada Centro de Trabajo no haya utilizado el 1 de octubre pasarán a la Central para atender las peticiones que queden pendientes.

Todas las solicitudes de anticipos deberán ir acompañadas del informe de la Dirección del Centro de Trabajo del solicitante y asimismo del informe del Comité o de los representantes de los trabajadores de cada uno de los Centros.

El plazo de amortización será de dieciocho mensualidades excluyendo las pagas extraordinarias.

Art. 22. *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 sesenta y cinco horas mensuales.

Art. 23. *Formación profesional.*—La Dirección presentará un plan de formación profesional adecuado a las características de los trabajos que se desarrollen en la Empresa. Dicho plan se presentará a través del Comité Intercentros, dentro del año en curso.

Art. 24. *Jubilación.*—La jubilación para todo el personal efecto a la Empresa y sujeto al presente Convenio se llevará a cabo, con carácter obligatorio, el mismo día en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO X

Actividades sindicales

Art. 25. *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. 26. *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.

3. La periodicidad de las elecciones será de dos años, salvo lo previsto en el artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria de las mismas se hará por las Centrales Sindicales o a solicitud de un tercio, como mínimo, del censo laboral de cada Centro de Trabajo.

Art. 27. *De las asambleas.*

1. En los Centros de Trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias de trabajadores cada dos meses. Estas 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 Interprovincial, 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 convocarlas el Comité de Empresa, Delegados de Personal o un 25 por 100 de la plantilla del Centro de Trabajo, previa comunicación 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 persona o personas ajenas a la Empresa tendrá que consignarse en la comunicación a la Dirección la identidad de las mismas.

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

5. En lo no previsto en los puntos anteriores de este artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 77 a 80 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. De los Organos de representación.

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

2. Estos Organos en la Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (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 Comités de Centro, sin perjuicio de las funciones y competencias que se les reconozcan en la legislación, asumirán las siguientes atribuciones:

a) La Dirección de la Empresa informará por escrito periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones.

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 informados e informar por escrito y con carácter previo, en las propuestas de ascenso por elección de la Empresa de aquellos trabajadores que se encuentren acogidos a este Convenio.

d) Designar de entre los trabajadores un Vigilante de Seguridad e Higiene en cada Centro de Trabajo.

e) Emitir la información más exhaustiva posible sobre las 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.

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. Sus conclusiones y acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección del citado Centro de Trabajo 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 veinte días en aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

h) Todos los representantes sindicales de la Empresa se reunirán una vez al año.

Art. 29. Del Comité Intercentros.—Su composición y competencias se ajustarán a las normas siguientes:

a) Estará formado por 12 miembros fijos, adoptándose el criterio de proporcionalidad para su designación, y seis suplentes, de los cuales acudirá 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 para asuntos de carácter general.

c) Este Comité designará sus representantes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa, los miembros de la Comisión de Vigilancia y Control del mismo y las Comisiones de trabajo que se estimen oportunas ya sea para integrar Comisiones Paritarias con la Empresa en determinados asuntos, ya sea 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 Personal y Asuntos Sociales, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados contestando, por escrito, a través de la Secretaría del Comité y 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 los planteamientos de carácter colectivo de los trabajadores de la Empresa, 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 máximas facilidades al miembro del Comité que ocupe la Secretaría del mismo para que realice, primordialmente, las funciones que, como tal, deba llevar a efecto.

Dicho Secretario/a dispondrá del local o ubicación adecuados para la realización de sus trabajos así como de cuantos elementos precise para llevar a cabo los mismos.

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 conflicto colectivo planteado en cualquier Cen-

tro de Trabajo, el Comité Intercentros se reunirá en aquél con carácter extraordinario a instancias de los representantes de los trabajadores sin perjuicio de lo previsto en el punto d) de este artículo y de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

k) El Comité Intercentros recibirá información de los gastos generales y varios que se produzcan, trimestralmente.

Art. 30. 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 tabloneros de anuncios asignados al Comité de Empresa e informar sindicalmente a los trabajadores.

c) Cobrar las cuotas sindicales en la forma establecida en el punto 11 del apartado XI del Acuerdo Marco Interconfederal.

3. Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Art. 31. De las garantías de los representantes.—Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los representantes sindicales, es decir, 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 cursos 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 disfrutarán los representantes sindicales por dedicación a las tareas de representación se ajustarán a los siguientes criterios:

1. Centros de Trabajo donde existan Delegados de Personal: Veinticinco horas mensuales para cada Delegado.

2. Centros de Trabajo donde existan 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 dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias de su cargo, o perjudiquen 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 o políticas.

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. 32. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza de Signatarios de Buques y demás normas legales vigentes.

ANEXO I
Tabla salarial

Categorías	Salario base	C. residencia	Plus des- plazamiento	Total mensual	Total anual	Valor trienio
Jefe de Sección:						
P.	52.829		5.659	58.488	913.172	2.207
I.	52.829	22.969	5.659	81.457	1.188.800	2.207
Jefe de Negociado:						
P.	48.235		5.659	53.894	839.688	1.924
I.	48.235	19.524	5.659	73.418	1.073.956	1.924
Oficial:						
P.	43.641		5.659	49.300	766.164	1.641
I.	43.641	17.227	5.659	66.527	972.888	1.641
Auxiliar/Tefta.:						
P.	36.750		5.659	42.409	655.908	1.245
I.	36.750	12.633	5.659	55.042	807.504	1.245
Conserje:						
P.	40.196		5.659	45.855	711.044	1.313
I.	40.196	14.930	5.659	60.785	890.204	1.313
Ordenanza:						
P.	34.453		5.659	40.112	619.156	1.245
I.	34.453	12.633	5.659	52.745	770.752	1.245
Conductor:						
P.	35.602		5.659	41.261	637.540	1.302
I.	35.602	12.633	5.659	53.894	789.136	1.302
Amarradores:						
P.	34.453		5.659	40.112	619.156	1.245
I.	34.453	12.633	5.659	52.745	770.752	1.245
Peón/Mozo Almacén:						
P.	34.453		5.659	40.112	619.156	1.245
I.	34.453	12.633	5.659	52.745	770.752	1.245
Mujer Limpieza:						
P.	34.453		5.659	40.112	619.156	1.245
I.	34.453	12.633	5.659	52.745	770.752	1.245
Botones:						
P.	24.117		5.659	29.776	453.780	820
I.	24.117	9.188	5.659	38.964	564.036	820
Sereno/Guardián:						
P.	34.453		5.659	40.112	619.156	1.245
I.	34.453	12.633	5.659	52.745	770.752	1.245
Jefe de Sección Taller:						
P.	41.344		5.659	47.003	729.412	1.415
I.	41.344					
Encargado Almacén:						
P.	41.344		5.659	47.003	729.412	1.415
I.	41.344	14.930	5.659	61.933	908.572	1.415
Oficial 1.ª:						
P.	36.750		5.659	42.409	655.908	1.245
I.	36.750	12.633	5.659	55.402	807.504	1.245
Oficial 2.ª:						
P.	35.602		5.659	41.261	637.540	1.245
I.	35.602	12.633	5.659	53.894	789.136	1.245

Total anual:

Sueldo base × 4.

Total mensual × 12.

Valor trienio × 16 y por número de trienios.

Número total anual de horas trabajadas: 1.787.