

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015689) DE CORNELLANA - SALAS.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: FIGARES-VILLAZON.

CODIGO DE CENTRO: 33015601  
DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
DOMICILIO: FIGARES SALAS.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-SUPRESIONES: 1 MIX, E.G.B.

POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015902) DE SALAS.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: FOLGUERINAS-CORNELLANA.

CODIGO DE CENTRO: 33015690  
DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
DOMICILIO: FOLGUERINAS SALAS.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-SUPRESIONES: 1 MIX, E.G.B.

POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015689) DE CORNELLANA - SALAS.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: SALAS-SALAS.

CODIGO DE CENTRO: 33015902  
DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL.  
DOMICILIO: AVENIDA CONDESA CASARES S/N.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-TRANSFORMACIONES: 1 DE NIÑAS E.E SE TRANSFORMA EN 1 MIX,

E.E.

COMPOSICION RESULTANTE: 16 MIX, E.G.B., 2 DE PARVULOS, 1 MIX, E.E, Y 1 DIRECCION F.D.

ESTE CENTRO SE CONSTITUYE COMO COMARCAL.

EL AMBITO DE COMARCALIZACION ABARCA LAS SIGUIENTES LOCALIDADES: ALAVA (ALAVA), LAS BARRACAS (ARDESALDO), VILLARIN (MALLEZA), ALLENCE (VILLAZON), FIGARES (VILLAZON), DEL MUNICIPIO SALAS. SE APLICARAN AL PROFESORADO LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964, DE CONCENTRACIONES, ASI COMO AL DE AQUELLAS UNIDADES DEL MISMO AMBITO QUE PUEDAN SUPRIMIRSE EN EL FUTURO.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: SAN JUSTO-DORIGA.

CODIGO DE CENTRO: 33015720  
DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
DOMICILIO: SAN JUSTO SALAS.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-SUPRESIONES: 1 MIX, E.G.B.

POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015689) DE CORNELLANA - SALAS.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: SANTA EUFEMIA-CORNELLANA.

CODIGO DE CENTRO: 33015707  
DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
DOMICILIO: SANTA EUFEMIA SALAS.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-SUPRESIONES: 1 MIX, E.G.B.

POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015689) DE CORNELLANA - SALAS.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: SANTIAGO-BARCA.

CODIGO DE CENTRO: 33015631  
DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
DOMICILIO: SANTIAGO LA BARCA SALAS.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-SUPRESIONES: 1 MIX, E.G.B.

POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015689) DE CORNELLANA - SALAS.

MUNICIPIO: SALAS, LOCALIDAD: VILLARIN-MALLEZA.

CODIGO DE CENTRO: 33015896  
DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
DOMICILIO: VILLARIN SALAS.  
REGIMEN ORDINARIO DE PROVISION.

-SUPRESIONES: 1 MIX, E.G.B.

POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL COLEGIO COMARCAL (33015902) DE SALAS.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

9391

**RESOLUCION de 8 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresa de la Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, Sociedad Anónima» (AUCONA), y su personal.**

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, Sociedad Anónima» (AUCONA), recibido en esta Dirección General con fecha 28 de febrero de 1982, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal el día 13 de enero de 1982, después de introducir en su texto ciertas correc-

ciones, la propia Comisión Negociadora lo remite nuevamente con fecha 2 de marzo de 1982.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

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 (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 8 de marzo de 1982—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, Sociedad Anónima» (AUCONA), y su personal.

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre «Aucona» y los trabajadores que presten servicios en la misma vinculados a ella por cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

a) Los cargos de alta Dirección y los titulares de las restantes Direcciones y Subdirecciones 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 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 1982 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 salarial.*—En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase el 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos, de acuerdo con lo dispuesto en el punto II.º del Acuerdo Nacional sobre Empleo.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomará como referencia la tabla salarial pactada para 1982.

#### 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, Convenio o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos fijados en ella deban de ser objeto de comparación aislada.

El salario mínimo interprofesional y las disposiciones generales sobre sueldos no afectarán a la estructura y cuantía de los 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.**—Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del Convenio, comprometiéndose ambas partes a solucionar cualquier discrepancia dentro de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de su planteamiento ante la jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria estará compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio y un Presidente, que será el mismo que intervino en la negociación del Convenio.

La tramitación se hará mediante escrito dirigido al Secretario, que será el mismo del Comité Intercentros, en el que se especifiquen con claridad y precisión las pretensiones de las partes.

Esta Comisión Paritaria resolverá en el plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la llegada a Madrid de sus miembros. El plazo anteriormente citado podrá ser prorrogado cuando las circunstancias del tema así lo aconsejen.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo, jornada laboral, domingos y festivos, horario, 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 categoría de Amarrador, que es el trabajador encargado de amarrar y desamarrar los buques en los puertos.

Si el Amarrador no ocupase toda su jornada en el desempeño de su función específica, podrá ser encargado de otras análogas para ocupar aquella sin que esto altere la clasificación correspondiente a las funciones que habitualmente realice.

#### Art. 9.º Jornada laboral.

1. 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.

2. El trabajo en sábados se verificará de la siguiente forma: durante tres meses del período denominado de temporada alta, el 100 por 100 de la plantilla trabajará hasta siete horas, siempre que las necesidades del servicio lo requieran a juicio de la Dirección de cada Centro de trabajo, y los restantes nueve meses del año la plantilla trabajará, alternativamente, en su 50 por 100, durante cinco horas y media.

**Art. 10. Domingos y festivos.**—Los trabajadores que presten sus servicios durante tales días, en las condiciones especificadas en acta suscrita por las representaciones de ambas partes, cobrarán un complemento según baremo que se detalla en el apartado c), 1, del artículo 16 del presente Convenio.

En el caso de que con el personal de la Empresa no sea suficiente para atender los servicios de dichos días, la Dirección de cada Centro de trabajo contratará trabajadores a tiempo parcial.

**Art. 11. Horario.**—El 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 exigencias organizativas de la Empresa.

La jornada anual de trabajo ascenderá durante 1982 a 1.751 horas.

#### Art. 12. Vacaciones.

a) El período 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 laborable.

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 períodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será 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 será rotativo con respecto a Convenios anteriores.

e) Para disminuir al mínimo los posibles conflictos en cuanto al período de vacaciones, éstas se tomarán por Secciones y Negociados. Allí donde exista duplicidad en las peticiones del mes a disfrutar las vacaciones se aplicará el derecho 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 con 6.131 pesetas a los trabajadores fijos y contratados por tiempo determinado igual o superior a un año que no disfruten de 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 2.452 pesetas al Fondo Social por cada trabajador que no disfrute de sus vacaciones en la temporada alta.

Ambas cantidades serán satisfechas en el mes de diciembre.

h) En ningún caso podrán ser compensadas económicamente 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 considerará como en años anteriores, día festivo.

j) Entre Empresa y trabajador se podrá convenir fraccionar en dos el período total de vacaciones. Una de las dos fracciones será como mínimo de dos semanas.

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

### CAPITULO IV

#### Contratación de personal y ascensos

**Art. 13. Contratación de personal.**—Los criterios que regirán serán los siguientes:

1. Personal eventual e interino.—Para el personal cuyos contratos vayan a establecerse por tiempo determinado, en cualquiera de sus modalidades, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

2. Personal fijo.—Su contratación se efectuará:

- Por concurso para el personal titulado.
- Por concurso-oposición para el personal administrativo.
- Por prueba-examen para subalternos y servicios varios.

Para atender la posibilidad de que la plaza que se intenta cubrir interese a algún empleado fijo, se realizará previamente una convocatoria interna.

En los concursos-oposición para el personal administrativo se dará preferencia a Telefonistas y Subalternos para cubrir plazas de Auxiliares. Esto deberá tenerse en cuenta especialmente cuando, en 31 de marzo de 1982, deban cubrirse plazas de Auxiliares administrativos a las que, en principio, tendrían que optar los empleados eventuales que, por contrato a tiempo determinado, estén prestando su colaboración en la Empresa.

En el caso de que no prospere la citada convocatoria interna se realizará un concurso-oposición o prueba de aptitud, en la que se dará preferencia a:

- Personal eventual e interino.
- Desempleados.
- Mayores de cuarenta y cinco años.
- Mínusválidos.

Si no prosperase dicha convocatoria se comunicará la existencia de la vacante a cubrir a la oficina de empleo correspondiente.

a) El examen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que los interesados tengan para cubrir las vacantes a las que aspiran.

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

El Comité Intercentros podrá aportar sugerencias en lo concerniente a los citados cuestionarios y tablas de evaluación, que la Dirección de la Empresa podrá o no asumir.

b) La convocatoria se publicará en los tablones 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 mismas no se efectuará antes de transcurridos veinte días desde el anuncio de la convocatoria.

c) Se constituirá un Tribunal, que 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 correspondiente propuesta.

Art. 14. Ascensos.—Los ascensos de categoría se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación de la Dirección los nombramientos de Directores, Subdirectores, Delegados, Subdelegados así como categorías asimiladas, Jefes de Sección, Encargados de Sección, Jefes de Taller y Conserjes.

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

c) El Botones, al cumplir los dieciocho años de edad, ascenderá automáticamente a la categoría de Ordenanza.

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 las plazas de ascenso a las 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, con indicación de la categoría profesional y tipo de prueba a efectuar, se publicará en el tablón de anuncios del Centro de trabajo donde exista la vacante, a la cual únicamente podrán optar los trabajadores del aludido Centro, sin distinción de categoría.

El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días y la fecha de iniciación de las pruebas no tendrá lugar antes de transcurridos veinte días desde el anuncio de la convocatoria.

g) La Empresa constituirá los oportunos Tribunales para provisión de vacantes en régimen de ascensos.

La composición de los aludidos Tribunales será la siguiente: Un Presidente y un Vocal nombrados por la Empresa y un Vocal designado 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 figure 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. 15. Salario base.—Será el que figura en el anexo I de este Convenio.

Art. 16. Complementos salariales.

a) Complementos personales.

a.1. Antigüedad.—Para todo el personal fijo comprendido en el presente Convenio se establece un aumento periódico del 4 por 100 del sueldo base por cada tres años de servicio, es decir, en la cuantía que se expresa en el anexo I de este Convenio. Se respetarán los porcentajes superiores existentes debido a circunstancias previas a este Convenio. Este complemento se hará efectivo en cada una de las 16 pagas.

a.2. Idiomas.—Todo empleado que en el desarrollo de su trabajo emplee, de manera habitual, un idioma extranjero percibirá 2.499 pesetas mensuales. Por cada idioma más que emplee percibirá el 25 por 100 de las 2.499 pesetas mensuales.

Se establece una gratificación de 835 pesetas mensuales para los empleados que, en el desarrollo de su trabajo, empleen un idioma o varios, pero de una forma no habitual.

a.3. Plus voluntario.—Se mantienen los pluses voluntarios que, actualmente, disfrutaban determinados empleados de distintas categorías y puestos de trabajo, que se verán incrementados en un 9 por 100.

a.4. Poderes.—La Empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno.

Los empleados a quienes se les hayan otorgado dichos poderes percibirán un complemento anual de 29.983 pesetas.

b) Complementos de puesto de trabajo.

b.1. Máquinas.—Los empleados que desarrollen su trabajo con máquinas del tipo NCR percibirán un complemento mensual, por máquina y jornada de trabajo, de 2.287 pesetas.

Los empleados que desarrollen su trabajo con máquinas de captura de datos percibirán un complemento mensual, por pantalla y jornada de trabajo, de 3.270 pesetas.

b.2. Cajero.—Los Cajeros que realicen operaciones de pagos y cobros con responsabilidad directa e inherente a dichas operaciones percibirán un complemento anual de 29.983 pesetas.

Dicho montante se percibirá proporcionalmente al tiempo en que se haya llevado a cabo esta función.

b.3. Quebranto de moneda.—Aquellos empleados que, en función de su trabajo, realicen operaciones complementarias de Caja, con responsabilidad directa e inherente a dichas operaciones, percibirán una gratificación anual que será determinada por la Empresa a la vista de la importancia de cada Centro de trabajo y al volumen de las operaciones realizadas por los mismos.

b.4. Penosidad.—Los empleados que, de forma habitual, desarrollen su jornada laboral expuestos a las inclemencias del tiempo, al estar a la intemperie, percibirán un complemento mensual de 6.188 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.

b.6. El complemento de 10.000 pesetas que viene percibiéndose por los empleados que hayan voluntariamente partido o turnado su jornada laboral continuada será incrementado en un 9 por 100.

b.7. Aquellos empleados que durante la vigencia del presente Convenio voluntariamente partan o turnen su jornada laboral continuada percibirán un complemento que será asignado por la Empresa mediante pacto individual.

Todos los complementos enunciados en el apartado b) son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

c) Complementos de cantidad o calidad de trabajo.

c.1. Horas extraordinarias.—En lo que se refiere a las mismas, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Estas horas extraordinarias se abonarán al valor hora de cada trabajador incrementadas con los siguientes porcentajes:

— Con el 75 por 100 de recargo, cuando se realicen en día laborable y en período diurno, es decir, desde las ocho a las veinte horas.

— Con el 100 por 100 de recargo, cuando se realicen en día laborable a partir de las veinte horas y hasta las ocho horas del día siguiente.

— Con el 140 por 100 de recargo, única y exclusivamente cuando se realicen en domingo o festivo a partir de la octava hora trabajada inclusive, puesto que para las siete primeras horas trabajadas se estará a lo previsto en el siguiente baremo, aludido en el artículo 10:

Hasta una hora, 1.750 pesetas.

Hasta dos horas, 1.750 pesetas.

Hasta tres horas, 2.406 pesetas.

Hasta cuatro horas, 3.062 pesetas.

Hasta cinco horas, 3.719 pesetas.

Hasta seis horas, 4.375 pesetas.

Hasta siete horas, 5.031 pesetas.

Horas estructurales.—Se considerarán en esta Empresa horas estructurales, a los efectos previstos en el apartado IV, 4, del Acuerdo Nacional de Empleo, las siguientes:

— Las provocadas por los retrasos en las entradas o salidas de buques.

— Las motivadas por los períodos punta de venta de pasajes.

— Las debidas a ausencias imprevistas.

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

1. La Empresa satisfará anualmente a todo el personal cuatro pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre, 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 marzo y septiembre se refieren a toda la anualidad comprendida desde el 1 de enero al 1 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.

d) Casos especiales de retribución.

d.1. Personal absorbido de otras Empresas.—Aquellos empleados que, por absorción de otras Empresas, no hubiesen ascendido a la categoría inmediatamente superior a la que ostenten y tengan reconocido el derecho a percibir la diferencia entre las citadas categorías, cobrarán dicha diferencia como complemento mensual. Este complemento será absorbido en el momento en que se produzca el ascenso.

d.2. Retribuciones especiales para personal en Servicio Militar.

1. El personal casado y con familiares a su cargo percibirá el 90 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

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

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

4. Para percibir el 100 por 100 de sus haberes, en todos los casos, será preciso cubrir un mínimo de setenta y cinco horas mensuales.

## CAPITULO VI

### Complementos extrasalariales

Art. 17.

a) Inamovilidad.—Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonistas y Conductores de 2.287 pesetas por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

b) Plus de desplazamiento.—En consideración al habitual emplazamiento de los Centros de trabajo, se establece un plus de desplazamiento de 6.168 pesetas mensuales para todo el personal sin distinción de categorías.

c) Gastos de locomoción y estancia.

c.1 Locomoción.—Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiendo a todo el personal viaje en avión, clase «turismo» 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 como máximo la equivalente al importe del billete de avión.

Por traslados a aeropuertos se abonarán, previo justificante, las cantidades correspondientes.

c.2 Estancias.

Por comidas, 2.000 pesetas diarias.

Por hotel, 2.000 pesetas diarias.

## CAPITULO VII

### Mejoras asistenciales de la Seguridad Social

Art. 18.

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) Nacimiento.—Cuando a un empleado fijo le nazca un hijo/a, la Empresa le hará efectiva la misma cantidad que el INSS tiene reconocida a 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 60.000 pesetas para gastos de entierro.

## CAPITULO VIII

### Gratificaciones extrasalariales especiales

Art. 19.

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 30.000 pesetas.

b) La Empresa obsequiará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad con una carabela de plata o similar y 60.000 pesetas.

Se entiende que ambos obsequios no tienen carácter retroactivo.

2. Billetes gratuitos.

a) 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 Transmediterránea, S. A.».

b) De la misma manera, la Empresa abonará a los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, 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.

c) Se atenderán los casos especiales de los empleados de las islas, Ceuta y Melilla, que, por sus especiales características geográficas, necesitan una ampliación de este beneficio, estudiándose las peculiaridades de cada caso en concreto.

d) El empleado jubilado y su cónyuge tendrán derecho a la bonificación del 70 por 100 del importe del billete y vehículo, en su caso, en cualquiera de los servicios de la «Compañía Transmediterránea, S. A.», siempre que las reservas hechas previamente para el día elegido por el interesado lo permitan. Esta bonificación no repercutirá en el fondo social de «Aucona».

3. Obsequio de Navidad.—La Empresa, con motivo de las fiestas de Navidad, obsequiará a todos los empleados que presen sus servicios durante el mes de diciembre con una cesta valorada en 6.000 pesetas.

4. Uniformes.—La Empresa facilitará al personal Subalterno y Conductores uniformes y calzado, que serán utilizados solamente para los actos de servicio, siendo su período de duración de dos temporadas completas para cada uniforme de verano o invierno y de seis meses para cada par de calzado, estudiándose cada caso concreto y por Centros de trabajo.

5. La Empresa aportará al Fondo Social la cantidad de 927 pesetas por empleado fijo, destinada a la celebración de la festividad de la Virgen del Carmen.

## CAPITULO IX

### Mejoras sociales

Art. 20. Excedencias.—Se reconocen dos clases de excedencias: A petición propia y forzosa.

1. A petición propia.—En este apartado se encuentran comprendidas las siguientes clases de excedencias:

- a) Voluntaria.
- b) Por matrimonio.
- c) Por alumbramiento.

Ninguna de ellas dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto, mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

a) Voluntaria.—Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de un año, de acuerdo con las siguientes normas:

a.1 La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días, por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

a.2 Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

a.3 Se perderá el derecho a reingresar en la Empresa si no se solicita, salvo en caso de fuerza mayor, antes de treinta días naturales de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

b) Por matrimonio.

b.1 Los trabajadores que contraigan matrimonio podrán solicitar excedencia voluntaria que se califica por razón de matrimonio.

b.2 Podrán solicitar el reingreso en la Empresa aun cuando hubieran transcurrido más de cinco años y menos de diez, en caso de fallecimiento o invalidez permanente de su cónyuge, separación legal o divorcio.

b.3 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.

Para los dos casos de excedencia a petición propia contemplados anteriormente el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la Empresa.

c) Por alumbramiento.

c.1. El alumbramiento da derecho a cualquiera de las dos 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 nue-

vos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

c.2 El que se halle disfrutando de esta excedencia podrá solicitar, en cualquier momento, su reingreso automático, avisando con treinta días de antelación.

c.3 Agotado el plazo de excedencia por alumbramiento sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la excedencia, se causará baja definitiva.

2. Excedencia forzosa.—Dará lugar a esta excedencia cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo público o sindical.
- b) Enfermedad.
- c) Servicio Militar o Social.

a) Nombramiento para cargo público o sindical siempre que resulte incompatible con el trabajo.

Al finalizar la excedencia por cargo público o sindical, deberá solicitarse el reingreso en la Empresa, que será automático, dentro del mes siguiente a aquel en que se haya producido el cese en dichos cargos.

El período que dure esta excedencia no será retribuido pero sí se computará a efectos de antigüedad.

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 la legislación de la Seguridad Social para la invalidez provisional.

— El trabajador deberá solicitar el reingreso, que será automático, dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, salvo caso de fuerza mayor, causará baja definitiva.

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

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad pero no será retribuido.

c) Servicio Militar o Social.—Los trabajadores pasarán a situación de excedencia por el tiempo que dure su Servicio Militar o Social, debiendo ponerse a disposición de su Centro de trabajo, como máximo, un mes después de su licenciamiento, ya que, de no hacerlo así, se entenderán extinguidas las relaciones laborales, salvo casos debidamente justificados.

En el tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y su retribución se acomodará a lo dispuesto en el apartado d.2 del artículo 16 de este Convenio.

Art. 21. *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, o por otra causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa.

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

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 cónyuge o conviviente, de hijos y padres de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días naturales.
4. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de tres días.
5. En caso de matrimonio de hijos, de hermanos o de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, 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. 22. *Ausencia 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 período de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones.

Art. 23. *Anticipos.*—La Dirección podrá conceder 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 doce millones (12.000.000) de pesetas. Dicha cantidad será distribuida proporcionalmente al número de trabajadores fijos de cada Centro de trabajo. Las sumas que cada Centro de trabajo no haya utilizado el 1 de octubre pasarán a Central para atender las peticiones que queden pendientes.

Todas las solicitudes de anticipos serán remitidas a la Central y deberán ir acompañadas del informe de la Dirección del Centro de trabajo del solicitante, así como del informe del Comité o de los representantes de los trabajadores de cada uno de los Centros.

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

No se podrá solicitar la concesión de un anticipo hasta que hayan transcurrido cuatro meses contados desde la fecha en que se amortizó totalmente el anterior que se hubiera solicitado.

Art. 24. *Formación Profesional.*—Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará el Plan de Formación Profesional.

La Dirección dará a conocer al Comité Intercentros, antes del 31 de marzo de 1962, el informe elaborado por la Comisión Mixta formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa designada para el tema de Formación Profesional en lo que concierne a los resultados obtenidos y propuestas para el futuro.

Art. 25. *Jubilación.*—La jubilación para todo el personal afecto a la Empresa y sujeto al presente Convenio se llevará a cabo el último día del mes que cumpla la edad que establezca la legislación vigente.

Se mantiene como complemento de jubilación la póliza colectiva suscrita por «Aucona» con la Mutualidad Naval (Entidad de Previsión Social), que está vigente desde el 1 de enero de 1960.

Las tablas complementarias por jubilación serán revisadas anualmente entre «Aucona» y la Mutualidad Naval con el índice de precios al consumo o cantidad mayor si así se estimase.

Las citadas tablas serán dadas a conocer por la Empresa al Comité Intercentros una vez se haya procedido a su revisión con la Mutualidad Naval.

## 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 con la legislación vigente.

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.

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.

3. La periodicidad de las elecciones será de dos años, salvo lo previsto en el artículo 87, 2, del Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria de las mismas se hará por las Centrales Sindicales o a solicitud de 1/3, 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. Estas comenzarán al principio de la última hora de la jornada, decidiendo su inicio el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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 Cen-

tro 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 la identidad de las mismas en la comunicación 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.

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

#### 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 Compañía «Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), son los Delegados de Personal, las Secciones 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 y que no estén expresamente atribuidas al Comité Intercentros, asumirán las siguientes atribuciones:

a) La Dirección de la Empresa informará, por escrito y periódicamente, al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a las Secciones 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 Secciones 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, a 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. 30. Del Comité Intercentros.—Su composición y competencias se ajustarán 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 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 máximo de dos veces al año, debiendo el Secretario informar a la Dirección del orden del día de cada reunión con setenta y dos horas de antelación a la celebración de la misma.

Sus conclusiones o acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección, 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, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

e) 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 requiriese.

f) 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 de local o ubicación adecuados para la realización de sus trabajos, así como de cuantos elementos precise para llevar a cabo los mismos.

g) 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.

h) En caso de conflicto colectivo planteado en cualquier Centro 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.

i) El Comité Intercentros recibirá la información a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 1.1, 1.2 y 1.3.

#### Art. 31. De los Sindicatos.

1. La Dirección reconoce la existencia de Secciones Sindicales en los casos siguientes:

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 última hora de la jornada normal de trabajo y con un tope máximo de seis horas anuales.

b) Hacer propaganda sindical a través de los tableros 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. Cada Sección Sindical elegirá un representante, que gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Art. 32. 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 entre la indemnización económica o la 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, previa justificación documental de asistencia al citado cursillo.

c) Asimismo, gozarán del tiempo necesario, sin retribuir, por asistencia a Congresos de su Central Sindical, sin exceder de cuatro días laborables, previa justificación documental de su asistencia a los mismos.

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 varios de los Comités o Delegados de Personal o Presidente del Comité Intercentros, siempre que se notifique a la Dirección con la debida antelación.

f) El Comité Intercentros gestionará la cantidad de 5.000 pesetas trimestrales, por cada Centro de trabajo, para gastos de formación, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o solo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los representantes o rebajar el cotes total de dicha reunión.

g) Ningún representante sindical podrá ser objeto de cualquier clase de discriminación o represalia, consistente en actos u omisiones realizadas 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 intere-

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 de los trabajadores podrán utilizar los medios de comunicación que la Empresa posea para realizar exclusivamente 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 Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza de Consignatarios de Buques y demás normas legales vigentes.

ANEXO I  
Tabla salarial

Categorías	Salario base	Complemento residencia	Plus desplazamiento	Total mensual	Total anual	Valor trienio
<b>Jefe de Sección:</b>						
P . . . . .	57.584	—	6.188	63.752	995.360	2.406
I . . . . .	57.584	25.036	6.188	88.788	1.295.792	2.406
<b>Jefe de Negociado:</b>						
P . . . . .	52.576	—	6.188	58.744	915.232	2.103
I . . . . .	52.576	21.281	6.188	80.025	1.170.604	2.103
<b>Oficial:</b>						
P . . . . .	47.569	—	6.188	53.737	835.120	1.903
I . . . . .	47.569	18.777	6.188	72.514	1.080.444	1.903
<b>Auxiliar/Telefonista:</b>						
P . . . . .	40.058	—	6.188	46.226	714.944	1.802
I . . . . .	40.058	13.770	6.188	59.996	880.184	1.802
<b>Conserje:</b>						
P . . . . .	43.814	—	6.188	49.982	775.040	1.753
I . . . . .	43.814	16.274	6.188	66.256	970.328	1.753
<b>Ordenanza:</b>						
P . . . . .	37.554	—	6.188	43.722	674.880	1.502
I . . . . .	37.554	13.770	6.188	57.492	840.120	1.502
<b>Conductor:</b>						
P . . . . .	39.806	—	6.188	44.974	694.912	1.552
I . . . . .	38.806	13.770	6.188	58.744	860.152	1.552
<b>Amarrador:</b>						
P . . . . .	37.554	—	6.188	43.722	674.880	1.502
I . . . . .	37.554	13.770	6.188	57.492	840.120	1.502
<b>Peón/Mozo Almacén:</b>						
P . . . . .	37.554	—	6.188	43.722	674.880	1.502
I . . . . .	37.554	13.770	6.188	57.492	840.120	1.502
<b>Mujer de Limpieza:</b>						
P . . . . .	37.554	—	6.188	43.722	674.880	1.502
I . . . . .	37.554	13.770	6.188	57.492	840.120	1.502
<b>Botones:</b>						
P . . . . .	28.288	—	6.188	32.456	494.824	1.052
I . . . . .	28.288	10.015	6.188	42.471	614.804	1.052
<b>Sereno/Guarda:</b>						
P . . . . .	37.554	—	6.188	43.722	674.880	1.502
I . . . . .	37.554	13.770	6.188	57.492	840.120	1.502
<b>Jefe de Sección/Tall:</b>						
P . . . . .	45.065	—	6.188	51.233	795.056	1.803
I . . . . .	45.065	16.274	6.188	67.507	990.344	1.803
<b>Encargado Almacén:</b>						
P . . . . .	45.065	—	6.188	51.233	795.056	1.803
I . . . . .	45.065	16.274	6.188	67.507	990.344	1.803
<b>Oficial de primera:</b>						
P . . . . .	40.058	—	6.188	46.226	714.944	1.802
I . . . . .	40.058	13.770	6.188	59.996	880.184	1.802
<b>Oficial de segunda:</b>						
P . . . . .	38.806	—	6.188	44.974	694.912	1.552
I . . . . .	38.806	13.770	6.188	58.744	860.152	1.552
Total año . . . . .	× 16 pagas	× 12 pagas	× 12 pagas			× número de trienios y × 16 pagas