«Fallamos: Que debemos declarar y declaramos la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Sánchez Sanz, en nombre y representación de don José López Zanón, contra la resolución antes mencionada, sin hacer expresa condena de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. y a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. y V. S.

Madrid, 12 de abril de 1983.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), la Secretaria de Estado de Universidades e Investigación, Carmen Virgili Rodón.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado y Sr. Jefe del Servicio de Profesores Adjuntos de Universidad.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12371 *RESOLUCION de 8 de marzo de 1983, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por RENFE.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de noviembre de 1982 por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso - administrativo número 42.014, promovido por RENFE, sobre sanción por infracción de los artículos de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimamos el recurso número 42.014 interpuesto contra resolución del Ministerio de Trabajo, dictada en el expediente CFM/MA, recurso 101/80, desestimatoria del recurso de alzada formulado contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de febrero de 1980, debiendo confirmar como confirmamos los mencionados acuerdos, por ser conformes a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 8 de marzo de 1983.—El Director general, Enrique Heras Poza.

12372 *RESOLUCION de 28 de marzo de 1983, 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 Trabajo y sus anexos I, II, III, IV y V de la Empresa «Compañía Auxiliar de Comercio y Navegación, S. A.» (AUCONA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal, el día 17 de marzo del mismo año.

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 artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar la inscripción del texto del Convenio y sus anexos en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

2.º Remitir el texto original del mismo y el de sus anexos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer la publicación del texto del Convenio y su anexo I, tabla salarial, en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la comisión negociadora.

Madrid, 28 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DE

COMPAÑIA AUXILIAR DE COMERCIO Y NAVEGACION, S.A., "AUCONA"

CAPITULO I

AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Artículo 1º.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.- El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre AUCONA y los trabajadores que presten servicios en la misma, vinculados por cualquier modalidad de Contrato de Trabajo.

Quedan expresamente excluídos:

a) Los cargos de Alta Dirección y los Titulares de las restantes Direcciones y Subdirecciones a nivel de 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) 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 figure en la plantilla de la Empresa.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL.- Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el Artículo ánterior que presten sus servicios en la Oficina Central, sita en Madrid, y en los restantes Centros de Trabajo, peninsulares e ínsulares, así como en las Delegaciones de Ceuta y Melilla.

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

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1º de Enero de 1.983 y finalizando el 31 de Diciembre del mismo año.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado sí, 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.

Artículo 4º.- REVISION SALARIAL.- En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1.983)

CAPITULO II

ABSORCION Y COMISION PARITARIA

Artículo 5º.- ABSORCION.- 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 paccionados, 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.

Artículo 6º.- COMISION PARITARIA:- Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio, comprometiéndose ambas partes a solucionar en el Seno de la Comisión cualquier discrepancia, sin perjuicio de su planteamiento ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por seis Representantes de los Trabajadores, seis Representantes de la Empresa y un Presidente que será el mismo que intervino en la negociación del Convenio. Si, por cualquier causa, el Presidente no pudiera asistir, se elegiría otro por acuerdo de ambas par

El procedimiento a seguir para la celebración de reuniones de la Comisión Paritaria será el siguiente:

a) Escrito de cualquiera de las partes al Secretario del Comité Intercentros solicitando la intervención de la Comisión Paritaria con la finalidad de que adopte respecto a la cuestión debatida la postura más acorde con la letra y el espíritu de las negociaciones del Convenio.

b) El Secretario del Comité Intercentros convocará a los miembros de la Comisión Paritaria, a los que enviará, junto con la convocatoria, el orden del día de la misma.

c) Reunidos los miembros, se procederá a la elección del Secretario de la Comisión Paritaria.

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. Este plazo podrá ser prorrogado cuando las circunstancias del tema así lo aconsejen.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO, CLASIFICACION DEL PERSONAL JORNADA LABORAL, DOMINGOS Y FESTIVOS, HORARIO, VACACIONES

Artículo 7º.- ORGANIZACION 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.

La Dirección de la Empresa dará a conocer a todo el personal la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo, estará dispuesta a estudiar toda sugerencia o propuesta que aporte la Representación de los Trabajadores sobre el tema.

Artículo 8º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.- El personal de AUCONA se clasifica por razón de su permanencia y por su función.

1.- Por razón de su permanencia.- El personal de AUCONA por razón de su permanencia se clasifica en:

a) Personal fijo.

b) Personal a tiempo parcial.

c) Personal eventual.

d) Personal interino.

e) Cualquier otra establecida por la Legislación vigente.

a) Personal fijo.- Está constituido por los trabajadores admitidos por tiempo indefinido y que, en consecuencia, integran la plantilla de la Empresa de forma permanente.

b) Personal a tiempo parcial.- Son los empleados que, admitidos para duración indefinida o temporal, prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los 2/3 de las consideradas habituales para el resto del personal. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1445/82 de 25 de Junio.

c) Personal eventual.- Son los empleados que, en situaciones extraordinarias, son contratados por un tiempo cierto o para un trabajo eventual. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 b. del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2303/80 del 17 de Octubre.

d) Personal interino.- Lo constituye el personal incorporado a la Empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 c. del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2303/80 del 17 de Octubre.

2.- Por su función.- El personal se clasifica, por razón de sus funciones, en los grupos profesionales siguientes:

- Titulados.
- Técnicos.
- Administrativos.
- Subalternos.
- Servicios Varios.

Normas genéricas de clasificación:

- Los citados grupos se dividen en las categorías profesionales que más adelante se detallan y especifican.

- Tales categorías son meramente enunciativas sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la Empresa, si en su organización no existieran las funciones correspondientes o si sus necesidades no lo exigiesen.

Si por su organización interna la Empresa tuviera necesidad de incluir cualquier categoría no descrita en este Convenio la Empresa con el Comité Intercentros determinarán su denominación y la adecuará a las distintas clasificaciones, de acuerdo con las circunstancias que concurran en cada supuesto.

Principio de Polivalencia.- Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupos Profesinales.-

TITULADOS.- Quedan integrados en este grupo todos aquellos a quienes para figurar en la plantilla de la Empresa se les exija Título Superior o de Grado Medio expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de aquélla funciones específicas de su carrera o título y sean retribuídos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual en la profesión.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) Titulado Superio.
b) Titulado de Grado Medio.

TECNICOS.- Es aquél personal que realiza funciones fundamentalmente técnicas para lo que necesitan ser personas expertas en los asuntos que van a desarrollar.

ADMINISTRATIVOS.- Quedan comprendidos en este grupo cuantos poseyendo conocimientos de mécanica administrativa, contables, aduaneros y de informática, realicen en la Oficina Central, Delegaciones u otros Centros dependientes de la Empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábito mercantiles, como del personal de Oficinas y Despachos.

Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

a) Jefes de Sección.
b) Jefes de Negociado.
c) Oficiales.
d) Auxiliares.
e) Telefonistas.

SUBALTERNOS.- Integran este grupo quienes realizan funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarias.

Dentro del mismo se consideran comprendidas las siguientes categorías:

a) Conserjes.

b) Cobradores.

c) Ordenanzas.

d) Serenos.

e) Porteros.

f) Botones.

g) Personal de Limpieza.

SERVICIOS VARIOS.- Este grupo está formado por el personal que no habiendo sido definido como propio o específico de la actividad de Consignatarios de Buques, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

Dentro de este grupo están comprendidas las siguientes categorías:

a) Encargado de Sección y Jefe de Taller.

b) Oficial de 1ª.

c) Oficial de 2ª.

d) Peón.

e) Conductor/Manipulante.

f) Encargado de Almacén o Almacenero.

g) Mozo de Almacén.

h) Amarrador.

Definición de Categorías.

- Personal Titulado:

Titulado Superior.- Es al que para figurar en plantilla se le exige Título de Enseñanza Superior, Universitario o de Escuelas Técnicas Superiores, siempre y cuando realice dentro de la Empresa las funciones específicas propias del Título.

El personal incluído en este grupo puede ser meramente Asesor o Colegiado, y se le retribuye en la forma establecida para el personal de su grupo.

Los Asesores se limitarán a evacuar las consultas que se formulen por la Empresa y realizarán trabajos administrativos y de su carrera o Título dentro de la misma

Los Colegiados para el ejercicio de la profesión, además de ser Asesores actuarán como tales al servicio de la Empresa ante Ministerios, Tribunales de toda índole y cualesquiera clase de Centros y dependencias oficiales.

Titulado de Grado Medio.- Es aquél al que para figurar en plantilla se le exige Título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la Empresa las funciones específicas propias de su Título y se le retribuya en la forma establecida para el personal de su grupo.

Los Asesores se limitarán a evacuar las consultas que se formulen por la Empresa y realizarán trabajos administrativos y de su carrera o Título dentro de la misma.

Los Colegiados para el ejercicio de la profesión, además de ser Asesores actuarán como tales al servicio de la Empresa ante Ministerios, Tribunales de toda índole y cualesquiera clase de Centros y dependencias oficiales.

Técnicos.- Son los empleados que realizan fundamentalmente funciones técnicas. Para el desarrollo de su trabajo no se requiere, ni por disposición legal ni por exigencias de la propia Empresa, encontrarse en posesión de un Título oficial de grado superior o medio. En todo caso, la Empresa por los medios que tiene establecidos comprobará y exigirá la experiencia y capacidad del empleado.

- Administrativos.- Las categorías incluídas en este grupo se definen de la forma siguiente:

a) Jefe de Sección.- Es el empleado provisto o no de Poderes que tiene o no a su cargo la jefatura de alguna o varias de las diversas unidades funcionales de la Compañía, teniendo o no a sus órdenes un equipo de personas para la realización de los servicios, y de disponerlo estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas. En todo caso deberá realizar cualquier tipo de trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

b) Jefe de Negociado.- Es el empleado provisto o no de Poderes, que está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existiere, y teniendo a su vez las funciones y responsabilidad inherentes a su cargo. En todo caso deberá realizar cualquier tipo de trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

c) Oficial.- Es el administrativo con iniciativa y responsabilidad restringida que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, así como todos aquellos cometidos inherentes a su puesto de trabajo.

d) Auxiliar.- Es el administrativo mayor de 16 años que, con iniciativa restringida, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a cualquier otro trabajo mecánico inherente a su categoría que le ordenen sus jefes inmediatos, así como el taquígrafo/a y el mecanógrafo/a.

e) Telefonista.- Es el empleado/a que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de Oficina no incompatibles con su función peculiar.

En las ausencias del telefonista, o en aquellos Centros de Trabajo que, por su importancia, no requieran la existencia del mismo, la centralita telefónica podrá estar a cargo, de forma no habitual, del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares, ni alegar los derechos que corresponden a los empleados administrativos.

- Subalternos.- Este personal realiza funciones prácticas y manuales de auxilio al resto de personal, de orientación al público y demás de carácter complementario y que por sus características especiales requieren una marcada fidelidad y confianza.

Las categorías incluídas en este grupo se definen de la forma siguiente:

a) Conserje.- Es el que organiza y dirige el trabajo del personal bajo su mando, tales como porteros, ordenanzas, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden y aseo de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

b) Cobrador.- Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las Oficinas. En estas funciones podrán emplearse indistintamente otros subalternos si se considerase, por parte de la Empresa, que no es necesario en algún Centro de Trabajo cubrir o crear la plaza de cobrador.

c) Ordenanza.- Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, siempre que tengan relación con el trabajo, la recogida y entrega de correspondencia, así como la reproducción de documentos mediante la utilización de máquinas fotocopiadoras, dentro y fuera de las Oficinas y cualesquiera otras funciones análogas y, como ya queda enunciado, cobros y pagos siempre que no sea con carácter habitual y sin superar la mitad de su jornada cuando no existe cobrador.

d) Sereno o Vigilante.- Es el empleado que durante la noche o el día tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas Oficinas, Almacenes, etc., de sus accesos y de toda clase de anejos de aquéllos.

e) Portero.- Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de las Oficinas o locales realizando funciones de custodia y vigilancia.

f) Botones.- Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18 que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza.

El botones que al cumplir los 18 años no haya pasado al grupo de administrativos, ingresará automáticamente en la categoría de ordenanza.

g) Personal de Limpieza.- A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las Oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse bien por jornada completa o bien por horas trabajadas.

Servicios Varios.- Las categorías incluídas en este grupo se definen de la forma siguiente:

a) Encargado de Sección y Jefe de Taller.- Es el que dirige los trabajos de una sección o taller con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos.

Indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus susperiores y es responsable de la disciplina de su sección con práctica completa de su cometido.

b) Oficial de 1ª.- Es el empleado que, poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de máquinas, equipo o material de toda índole, que puedan depender de la Empresa para los trabajos propios de la misma en sus Talleres, Almacenes, Muelles, etc., practica dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Estos trabajadores podrán realizar labores en los Buques atendidos por la Empresa, cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

c) Oficial de 2ª.- Es aquél que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio cualquiera, con suficiencia, ejecuta los trabajos correspondientes al mismo, y que se han enumerado en el apartado b) con corrección y eficacia. Estos trabajadores podrán realizar labores en los Buques atendidos por la Empresa, cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

d) Peón.- Es el trabajador mayor de 16 años encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto. Estos trabajadores podrán realizar labores en los Buques atendidos por la Empresa, cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

e) Conductor/Manipulante.- Es el que, estando en posesión del correspondiente carnet de conducir y con conocimientos de mecánica, conduce camiones, furgonetas y demás vehículos y manipula el equipo o material de toda índole para los trabajos portuarios propios de la Empresa.

f) Encargado de Almacén o Almacenero.- Es el responsable del Almacén o Almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc. correspondientes. Asímismo, dirigirá todas las labores o trabajos propios del Almacén o Almacenes.

g) Mozo de Almacén.- Es el que a las ordenes del encargado del almacén, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, etc., dentro o fuera de los Almacenes según las órdenes que reciba de sus superiores y, en general, aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio, exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiéndosele encomendar trabajos de limpieza en los locales.

En las ausencias del mozo de almacén o en los Centros de Trabajo que no requieran la existencia del mismo, sus funciones podrán ser encargadas al personal subalterno.

h) Amarrador.- 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 aquélla sin que esto altere la clasificación correspondiente a las funciones que habitualmente realice.

Artículo 9º.- JORNADA LABORAL.-

1. La jornada laboral 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 sábado, durante tres meses del período denominado de temporada alta, trabajará el 100% de la plantilla fija hasta seis 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%, durante cuatro horas.

La jornada anual de trabajo ascenderá durante 1.983 a 1.748 horas.

Artículo 10º.- DOMINGOS Y FESTIVOS.- Los trabajadores que presten sus servicios durante tales días, cobrarán un complemento según baremo y condiciones que se detallan en el apartado c.1 del Artículo 17º del presente Convenio.

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

Artículo 11º.- HORARIO.- El horario será confeccionado por la Dirección, 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.

Artículo 12º.- 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 o 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 10.000'00 Ptas. 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 (tres 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 2.818'00 Ptas. 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 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

CONTRATACION DE PERSONAL Y ASCENSOS

Artículo 13º.- CONTRATACION DE PERSONAL.-

1. Condiciones generales.- Las admisiones de personal se realizarán en consonancia siempre con las disposiciones legales vigentes en materia de colocación y con las consignadas en este Convenio.

Las condiciones precisas para ingresar en la Empresa serán las siguientes:

a) Cumplimentación del formulario de la solicitud de ingreso.

b) Tener al menos 16 años de edad.

c) Aportar Certificado Médico de aptitud física suficiente para el trabajo.

d) Aptitud intelectual proporcionada a la naturaleza del trabajo a que se aspire y posesión del Título correspondiente cuando ello sea necesario. La citada aptitud se demostrará mediante la superación de las pruebas pertinentes. Estas pruebas podrán suprimirse en el caso de que se trate de personal eventual y/o interino que haya trabajado con anterioridad en la Empresa.

2. Personal no fijo.- Para su contratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre la materia, aplicándose los siguientes criterios:

a) Se dará preferencia y con carácter general a los eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial que ya lo estuvieron el año anterior. De entre ellos, tendrán prioridad los que hubieren estado contratados durante un mayor período de tiempo dentro del citado año anterior.

b) Si el número de plazas a cubrir excediese al número de las contrataciones a efectuar según el apartado a), se recurriría a seleccionar de entre los eventuales, interinos o trabajadores a tiempo parcial que hubiesen estado contratados durante los dos años anteriores al último. De entre ellos, se dará prioridad a los que prestaron sus servicios un mayor número de meses/tiempo.

c) En el caso de tener que contratar a algún empleado interino, se convocará la plaza para ser cubierta entre el personal eventual que esté contratado en ese momento. En caso de no existir este tipo de personal, se recurrirá a los eventuales y/o interinos que estuvieron anteriormente vinculados con la Empresa según lo indicado en los apartados a) y b) de este punto.

d) En todos los casos en que se produzca una contratación de personal de absoluto nuevo ingreso en la Empresa, será necesario llevar a cabo una prueba de aptitud.

3. Personal fijo.- Los criterios que regirán para la contratación de personal de plantilla serán los siguientes:

- Por concurso, para el personal Titulado y Técnico.

- Por concurso-oposición, para el personal Administrativo, excepto Jefe de Sección.

- Por prueba-examen, para Subalternos y Servicios Varios, excepto para Encargado de Sección, Jefe de Taller y Conserje.

4. Para atender la posibilidad de que la plaza que se intenta cubrir interese a algún empleado fijo, se realizará previamente una convocatoria interna que se ajustará a las normas siguientes:

4.1. Jefes de Negociado y Oficiales.-

4.1.1. Se realizará una convocatoria a nivel de Delegación a la que podrá optar todo el personal de categoría laboral igual o inferior de la misma Delegación, que deberá superar el correspondiente concurso-oposición.

4.1.2. En el caso de que dicha convocatoria no surtiera efecto, se realizará otra a nivel nacional a la que podrá optar todo el personal de la Empresa, aplicándose los siguientes criterios:

a) Al personal de igual categoría, se le concederá el traslado oportuno.

b) Al personal de inferior categoría, se le someterá al oportuno concurso-oposición.

En la convocatoria a nivel nacional tendrán prioridad los empleados de las Delegaciones de CEUTA y MELILLA.

En tal caso de las citadas Delegaciones de CEUTA y MELILLA podrán presentarse también a la convocatoria empleados que ostenten una categoría inmediatamente superior a la de la plaza convocada. En este caso, el traslado se produciría respetando la retribución correspondiente a su categoría, así como la propia categoría.

En todos los casos de traslado de personal de estas dos Delegaciones por los motivos reseñados en este Artículo, quedará suprimida la percepción del Plus de Residencia si éste no fuera de aplicación en la dependencia a la que fuera trasladado.

Las prioridades concedidas a CEUTA y MELILLA en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1º de Enero de 1.983.

4.2. Auxiliares Administrativos.-

4.2.1. Se llevará a cabo una convocatoria a nivel de Delegación a la que podrá optar todo el personal de la misma de categoría laboral inferior, debiendo superar el correspondiente concurso-oposición.

4.2.2. Si dicha convocatoria no fuese cubierta se llevará a cabo otra a nivel nacional con opción para todo el personal.

En la convocatoria a nivel nacional se aplicarán los siguientes criterios:

a) Al personal de igual categoría laboral, se le concederá el oportuno traslado.

b) Al personal de inferior categoría laboral, se le someterá al oportuno concurso-oposición.

En la convocatoria a nivel nacional tendrán prioridad los empleados de las Delegaciones de CEUTA y MELILLA.

En tal caso de las citadas Delegaciones de CEUTA y MELILLA, podrán presentarse también a la convocatoria empleados que ostenten una categoría inmediatamente superior a la de la plaza convocada. En este caso el traslado se produciría respetando la retribución correspondiente a su categoría, así como la propia categoría.

En todos los casos de traslado de personal de estas dos Delegaciones por los motivos reseñados en este Artículo, quedará suprimida la percepción del Plus de Residencia si éste no fuera de aplicación en la dependencia a la que fuera trasladado.

Las prioridades concedidas a CEUTA y MELILLA en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1º de Enero de 1.983.

5. En el caso de que no prosperasen las citadas convocatorias internas a nivel de Delegación y nacional, se procederá de la forma siguiente:

5.1. Jefes de Negociado y Oficiales.- No procede.

5.2. Auxiliares Administrativos.- En el caso de que no se cubra la vacante existente se realizará un concurso-oposición en el que se dará preferencia a:

5.2.1. Auxiliares eventuales e interinos del Centro de Trabajo donde se produzca la vacante y que se encuentren trabajando en dicho momento.

5.2.2. Auxiliares eventuales e interinos que hayan trabajado con anterioridad en la Delegación donde se produce la vacante.

5.2.3. Auxiliares eventuales e interinos que, en el momento de producirse la vacante, estén trabajando en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa.

5.2.4. Auxiliares eventuales e interinos que, con anterioridad al momento que se ha producido la vacante, hayan trabajado en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa.

5.2.5. Desempleados.

5.2.6. Mayores de 45 años.

5.2.7. Minusválidos.

5.2.8. Si no prosperase dicho concurso-oposición, se comunicará la existencia de la vacante a cubrir a la Oficina de Empleo correspondiente.

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

7. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo donde exista la vacante en los casos de convocatoria a nivel local y en los de todos los Centros de Trabajo cuando sea nacional.

A la citada convocatoria se adjuntará el programa del examen correspondiente. El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días y la iniciación de las pruebas no tendrá lugar antes de transcurridos treinta días desde el anuncio de la convocatoria.

8. En los Centros de Trabajo donde vayan a realizarse exámenes para contratación de personal, se constituirá un Tribunal que estará presidido por un Representante de la Dirección de la Empresa y tres Vocales, de los que uno será designado por aquélla y los restantes por la Representación de los Trabajadores. Actuará de Secretario el Vocal de menor edad.

Del desarrollo de dichos exámenes se levantará Acta por el Secretario que, junto con las pruebas realizadas, será remitida a la Dirección Central para su calificación.

En la Central se constituirá el correspondiente Tribunal, de las mismas características que el ya descrito con anterioridad, que procederá tanto a la evaluación de las pruebas como al levantamiento del Acta pertinente.

Artículo 14º.- ASCENSOS.- Los ascensos de categoría se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación de la Dirección los 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 18 años de edad, ascenderá automáticamente a la categoría de Ordenanza.

d) Todos los ascensos tendrán lugar a través de concurso-oposición o concurso-examen a excepción de los citados en el apartado a).

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 empleados del aludido Centro sin distinción de categorías. A la citada convocatoria se adjuntará el programa del examen correspondiente.

g) La Empresa anunciará, a principios de año, los ascensos que se propone efectuar dentro del mismo. Los exámenes se celebrarán no antes del 1º de Junio del año de que se trate.

h) El plazo de presentación de solicitudes, nunca será menor de diez días contados con posterioridad a la fecha de la convocatoria.

i) En los Centros de Trabajo donde vayan a realizarse exámenes para provisión de vacantes en régimen de ascensos, se constituirá un Tribunal que estará presidido por un Representante de la Dirección de la Empresa y tres Vocales, de los que uno será designado por aquélla y los restantes por la Representación de los Trabajadores. Actuará de Secretario el Vocal de menor edad.

Del desarrollo de dichos exámenes se levantará Acta por el Secretario que, junto con las pruebas realizadas, será remitida a la Dirección Central para su calificación.

En la Central se constituirá el correspondiente Tribunal, de las mismas características que el ya descrito con anterioridad, que procederá tanto a la evaluación de las pruebas como al levantamiento del Acta pertinente.

j) Si estos ascensos no afectasen al Auxiliar u Oficial que figure en el primer puesto del Escalafón, éstos percibirían automáticamente la retribución correspondiente a la categoría superior sin producirse su ascenso.

Asimismo, en el caso de que la Dirección de la Empresa ascienda libremente a un empleado a la categoría laboral de Jefe de Sección que no ocupe el primer puesto del Escalafón de Jefe de Negociado, dará derecho al que lo ocupa a percibir la diferencia de categoría correspondiente.

Artículo 15º.- PERIODO DE PRUEBA.- El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que será de:

a) Personal Titulado y Técnico: seis meses.

b) Personal Administrativo: dos meses.

c) Subalternos y Servicios Varios: quince días laborables.

En cualquier momento anterior a la terminación de dicho período, ambas partes podrán rescindir unilateralmente el Contrato, sin necesidad de previo aviso, ni indemnización de ningún género y sin otra percepción por parte del trabajador que los salarios devengados no percibidos correspondientes a los días en que se haya practicado la prueba, percibiendo asimismo las partes proporcionales correspondientes a las Pagas Extraordinarias.

Una vez concluído satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador ingresará en la Empresa computándosele dicho período a efectos de antigüedad.

CAPITULO V

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 16º.- SALARIO BASE.- Será el que figura en el ANEXO I de este Convenio.

Artículo 17º.- COMPLEMENTOS SALARIALES.-

a. Complementos personales.-

a.1. Antigüedad. Para todo el personal fijo comprendido en el presente Convenio, se establece un aumento periódico del 4'40% del Sueldo Base por cada tres años de servicio, es decir, en la cuantía que se expresa en el ANEXO I de este Convenio. Este complemento se hará efectivo en cada una de las dieciseis pagas.

a.2. Idiomas. Todo empleado que en el desarrollo de su trabajo emplee de manera habitual un idioma extranjero, percibirá 2.872'00 Ptas. mensuales. Por cada idioma más que emplee percibirá el 25% de la las 2.872'00 Ptas. mensuales.

Se establece una gratificación de 959'00 Ptas. 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 perciben determinados empleados de distintas categorías y se verán incrementados en un 5'50%.

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 34.453'00 Ptas.

Los empleados a quienes se les hayan otorgado Poderes limitados para Aduanas, percibirán un complemento anual de 11.485'00 Ptas.

Dichos montantes serán percibidos proporcionalmente al tiempo en que se hayan llevado a cabo estas funciones.

a.5. Condiciones más Ventajosas.-

a.5.1. Las Condiciones más Ventajosas existentes a 31 de Diciembre de 1.982 se verán incrementadas en un 5'50%.

a.5.2. Las cantidades que hasta 31 de Diciembre de 1.982 figuraban como Plus de Dedicación pero que en realidad correspondían a diferencias en sueldos de contratación, pasarán a ser consideradas a partir de 1º de Enero de 1.983 como Condiciones más Ventajosas e incrementadas en un 5'50%.

b. Complementos de puesto de trabajo.-

Estos complementos 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.

b.1. Máquinas. Los empleados que desarrollen su trabajo con máquinas de captura de datos o cualquier otro tipo de máquinas de características similares, percibirán un complemento de 3.757'00 Ptas. mensuales por pantalla y jornada de trabajo.

b.2. Cajero. Los Cajeros que realicen operaciones de cobros y pagos con responsabilidad directa e inherente a dichas operaciones, percibirán un complemento anual de 34.453'00 Ptas.

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

b.3. Quebranto de Moneda. Los empleados que en función de su trabajo realicen operaciones complementarias de caja, con responsabilidad directa e inherente a dichas operaciones, percibirán un complemento anual que será determinado por la Empresa a la vista de la importancia de cada Centro de Trabajo y volumen de las operaciones realizadas por los mismos.

b.4. Horas Intempestivas. Cuando las necesidades del servicio requieran el trabajo en horas intempestivas pero sin que las trabajadas merezcan la consideración de extraordinarias, por no exceder de la jornada normal, serán abonadas con un recargo del 50%. Se considerarán como horas intempestivas las que se realicen desde las 20'00 a las 8'00 horas del día siguiente.

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

b.5. 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 7.098'00 Ptas.

b.6. Cambios de Jornada y Turnos. Los cambios de jornada base actual que se pacten darán lugar al pago de los complementos mensuales siguientes:

De jornada continuada de mañana a tarde o viceversa o turnos 12.500 Ptas.

De jornada continuada a especial ..... 15.000 Ptas.

De jornada continuada a partida ..... 17.500 Ptas.

De jornada continuada a flexible ..... 20.000 Ptas.

b.7. Mandos Intermedios. Los empleados que dentro de la organización funcional de la Empresa sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo con la consideración de Mando Intermedio, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

En todo caso, la Empresa se ajustará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

b.8. Otros complementos de puesto de trabajo. Los empleados que dentro de la organización funcional de la Empresa, independientemente de su categoría profesional, sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo de Coordinador o Promotor en las Areas de Pasajes o Carga, Secretarías de Dirección o Conserjes, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

En todo caso, la Empresa se ajustará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

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% de recargo, cuando se realicen en día laborable y en período diurno, es decir, desde las ocho a las veinte horas.

- Con el 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% 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 dispuesto en los siguientes baremos aludidos en el Artículo 10º del presente Convenio:

BAREMO DOMINGOS

Hasta 1 hora	1.253'00 Ptas.
Hasta 2 horas	1.253'00 Ptas.
Hasta 3 horas	1.722'00 Ptas.
Hasta 4 horas	2.191'00 Ptas.
Hasta 5 horas	2.662'00 Ptas.
Hasta 6 horas	3.132'00 Ptas.
Hasta 7 horas	3.601'00 Ptas.

Con descanso semanal compensatorio.

BAREMO FESTIVOS

Hasta 1 hora	2.125'00 Ptas.
Hasta 2 horas	2.125'00 Ptas.
Hasta 3 horas	2.921'00 Ptas.
Hasta 4 horas	3.718'00 Ptas.
Hasta 5 horas	4.515'00 Ptas.
Hasta 6 horas	5.312'00 Ptas.
Hasta 7 horas	6.108'00 Ptas.

Sin descanso semanal compensatorio.

Para los Festivos, el empleado podrá optar bien por la aplicación del baremo de Domingos anteriormente expuesto, con descanso semanal compensatorio, o bien por la aplicación del baremo de Festivos sin descanso semanal compensatorio.

Horas Estructurales. Se considerarán en esta Empresa horas estructurales las siguientes:

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

- Las motivadas por los períodos punto de venta de pasajes.

- Las debidas a ausencias imprevistas.

Conforme a lo previsto en el Acuerdo Interconfederal de 1.983, se acuerda la compensación, a opción del trabajador, de las horas extras estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de proceder a su retribución.

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

c.2.1. La Empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad del salario base de este Convenio y el complemento personal de antigüedad.

c.2.2. 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 1º de Enero al 31 de Diciembre de cada año natural; la de Junio corresponde al primer semestre del año y la de Diciembre al segundo semestre. De ahí que aquéllas se abonarán por doceavas partes y las otras por sextas partes.

c.2.3. Estas pagas se abonarán a todo el personal que pertenezca a la Empresa y se harán efectivas del 1 al 15 inclusive de los ya citados meses.

c.2.4. El personal 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. Complemento de diferencia de categoría. Se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, si transcurren seis meses en un año u ocho meses durante dos años, persistiendo las causas por las que se desempeña la categoría superior, se convocaría la plaza a través de concurso-oposición, en lugar de consolidar el pago de la diferencia.

d.2. Personal absorbido de otras Empresas. Aquellos empleados que, por absorción de otras Empresas, no hubiesen ascendido a la categoría inmediata 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.3. Retribuciones especiales para personal en Servicio Militar.

d.3.1. El personal casado y con familiares a su cargo percibirá el 90% de sus haberes, incluídas las pagas extraordinarias.

d.3.2. El personal casado o con familiares a su cargo percibirá el 75% de sus haberes, incluídas las pagas extraordinarias.

d.3.3. Los solteros percibirán el 50% de sus haberes, incluídas las pagas extraordinarias.

d.3.4. Para percibir el 100% de los haberes, en todos los casos será preciso cubrir un mínimo de 75 horas mensuales.

CAPITULO VI

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 18º.-

a. Inamovilidad.

Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonistas y Conductores de 2.628'00 Ptas. 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 7.088'00 Ptas. 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 "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 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 ..... 2.300'00 Ptas. diarias.

Por Hotel ..... 2.300'00 Ptas. diarias.

No se abonarán gastos de comidas cuando se efectúe viaje de ida y vuelta dentro de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que permita comer en el propio domicilio.

Se abonará dieta por alojamiento cuando se pernocte fuera del domicilio habitual.

Los trabajadores antes de iniciar el desplazamiento podrán solicitar un adelanto de las dietas para poder sufragar los gastos que origine el mismo.

Trimestralmente, una Comisión de Control compuesta por personal de Dirección y Representantes de los Trabajadores, designados por los órganos 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

Artículo 19º.-

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 I.N.S.S. 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, su cónyuge e hijos fallezca, la Empresa entregará a la familia del fallecido/a la cantidad de 70.000'00 Ptas. para gastos de entierro.

CAPITULO VIII

GRATIFICACIONES EXTRASALARIALES ESPECIALES

Artículo 20º.-

1. Billetes gratuitos.

a) Todo trabajador fijo, interino con un año de servicio o eventual cuya acumulación de períodos de contratación alcance un año, tendrá derecho a un viaje gratuito anual, salvo impuestos, que incluirá a la esposa, padres e hijos, siempre que convivan y estén a cargo de aquél, y al vehículo, en su caso, en cualquiera de los servicios de la Compañía Trasmediterránea, 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% de la manutención, entendiéndose que este beneficio 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, necesitasen 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 100% del importe del billete y vehículo, en su caso, en cualquiera de los servicios de la Compañía Trásmediterránea, 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.

2. Obsequio de Navidad. Con motivo de las Fiestas de Navidad la Empresa obsequiará a los empleados fijos y a los eventuales e interinos que durante el mes de Diciembre se encuentren prestando sus servicios en aquélla, con una cesta o vale equivalente por importe de 6.900'00 Ptas.

3. Uniformes. La Empresa facilitará uniformes y calzado al personal Subalterno, Conductores y de Limpieza 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 no obstante cada caso concreto y por Centro de Trabajo.

Asimismo, la Empresa facilitará ropa de lluvia a los empleados que por las características de su puesto de trabajo lo precisen.

4. La Empresa aportará al Fondo Social la cantidad de 1.065'00 Ptas. por empleado fijo con motivo de la Festividad de la Virgen del Carmen.

CAPITULO IX

MEJORAS SOCIALES

Artículo 21º.- 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 podrá solicitar excedencia voluntaria que se califica por razón de matrimonio.

b.2. Podrán solicitar el reingreso en la Empresa aún 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 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 categorías a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa.

c) Por alumbramiento.

c.1. El alumbramiento da derecho a cualquiera de los dos cónyuges o convivientes a disfrutar excedencia por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos 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 por cargo público, político o sindical.

b) Enfermedad.

c) Servicio Militar o Social

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

Al finalizar la excedencia por cargo público, político o sindical, deberá solicitarse el reingreso en el Centro de Trabajo, que será automático, dentro del mes siguiente a aquél 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 en el Centro de Trabajo, 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.

- Procederá asímismo la excedencia forzosa por enfermedad en los casos en que la misma no esté incluida en el ámbito protegido por la Legislación de Seguridad Social y siempre que sea diagnosticada fehacientemente por un Centro y Organismo Médico Oficial o reconocido.

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

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 en casos debidamente justificados.

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y su retribución se acomodará a lo dispuesto en el apartado d.3. del Artículo 17º de este Convenio.

Artículo 22º.- LICENCIAS O PERMISOS.-

a) Sin sueldo. Se concederá licencia de hasta un año para terminación de estudios que den derecho a Título, en cualquiera de sus grados, o por otra causa justificada, en ambos casos 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 del cónyuge o conviviente, de hijos o 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 dos 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.

No obstante, en casos extraordinarios, debidamente acreditados, este permiso se podrá otorgar por el tiempo que sea necesario atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran.

En ningún caso podrá descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

Artículo 23º.- 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 transcurrir los 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.

En el caso de empleados de islas, Ceuta y Melilla, podrá ampliarse discrecionalmente el plazo, por razones de desplazamiento.

Durante el período de enfermedad el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de sus retribuciones.

Artículo 24º.- ANTICIPOS.- Se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25º.- PRESTAMOS.- La Dirección podrá conceder préstamos de hasta 200.000'00 Ptas. por empleado, según las circunstancias que se aleguen, con un tope máximo anual global de 14 millones de pesetas. Dicha cantidad será distribuída proporcionalmente al número de trabajadores fijos de cada Centro de Trabajo. Las cantidades que cada Centro de Trabajo no haya utilizado el 1º de Diciembre, pasarán a la Central para atender las peticiones que queden pendientes.

Todas las peticiones de préstamos estarán supeditadas a la comprobación, por parte de la Empresa, de las circunstancias alegadas y a la petición de cuantos documentos, certificados o facturas se estimasen necesarios para la concesión o denegación de los mismos.

No se podrá solicitar la concesión de un préstamo hasta haber transcurrido cuatro meses contados desde la fecha en que se amortizó totalmente el anterior.

Todas las solicitudes de préstamos, que serán remitidas a la Central, deberán ir acompañadas del informe de la Dirección del Centro de Trabajo del solicitante. Con anterioridad a su remisión a la Central, la Dirección del Centro de Trabajo comunicará al Comité o Delegado de Personal del mismo los préstamos que hayan sido solicitados. Estos últimos comprobarán la autenticidad de la documentación aportada y demás condiciones que vayan a servir de base para la concesión o denegación de los mismos.

El Comité o Delegado de Personal será informado de la evolución de los préstamos de su Centro de Trabajo.

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

Artículo 26º.- FORMACION PROFESIONAL.- Durante la vigencia del presente Convenio, el Plan de Formación Profesional continuará desarrollándose y, antes de finalizar el mismo, la Comisión encargada de la Formación Profesional informará sobre los resultados obtenidos y propuestas para el futuro.

Los programas elaborados por la Comisión de Formación Profesional se incorporarán como ANEXO II al presente Convenio.

Los empleados que a través de los cursillos de Formación Profesional demuestren una excepcional brillantez en el aprovechamiento de los mismos, podrán ser premiados por la Dirección mediante la asistencia a cursos de nivel superior que favorezcan su promoción en la Empresa.

Artículo 27º.- FONDO SOCIAL.- El Fondo Social está regulado en los Estatutos que se adjuntan como ANEXO III al presente Convenio.

Artículo 28º.- POLIZA SEGURO COLECTIVO DE VIDA.- El Seguro Colectivo de Vida queda regulado en la Póliza num. 148.750 suscrita entre AUCONA y La Unión y El Fenix Español y que se adjunta como ANEXO IV al presente Convenio.

Artículo 29º.- JUBILACION.-

1. Todo el personal afecto al presente Convenio, se jubilará al llegar a la edad que establece el sistema de la Seguridad Social en la actualidad o a cualquier otra que pueda promulgarse.

2. Asímismo, podrán jubilarse anticipadamente los empleados cuyas edades estén comprendidas entre los sesenta y los sesenta y tres años, ambos inclusive, de acuerdo con las condiciones siguientes:

- La Empresa garantiza al empleado que se jubile el sueldo líquido del año de su jubilación hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

- En el momento de su jubilación, se le abonará una cantidad bruta a tanto alzado, de acuerdo con las tablas siguientes:

	63	62	61	60
GRUPO 1 (Tarifa)	1.120.000	1.680.000	2.240.000	2.800.000
GRUPO 2 (Tarifa)	940.000	1.410.000	1.880.000	2.350.000
GRUPO 3 (Tarifa)	820.000	1.230.000	1.640.000	2.050.000
GRUPO 4 (Tarifa)	720.000	1.080.000	1.440.000	1.800.000
GRUPO 5 (Tarifa)	660.000	990.000	1.320.000	1.650.000
GRUPO 6 (Tarifa)	600.000	900.000	1.200.000	1.500.000
GRUPO 7 (Tarifa)	600.000	900.000	1.200.000	1.500.000
GRUPO 8 (Tarifa)	660.000	990.000	1.320.000	1.650.000
GRUPO 9 (Tarifa)	640.000	960.000	1.280.000	1.600.000
GRUPO10 (Tarifa)	600.000	900.000	1.200.000	1.500.000

La Empresa se compromete a cubrir las vacantes producidas por las jubilaciones de los empleados comprendidas en el punto 1., así como el 50% de las vacantes producidas por las jubilaciones comprendidas en el punto 2.

Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal.

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 1º de Enero de 1.980 y cuyo Convenio se adjunta como ANEXO V al presente.

Las tablas complementarias por jubilación serán revisadas anualmente entre AUCONA y la Mutualidad Naval con el I.P.C. o cantidad mayor si así se estimase.

Dichas tablas, que se encuentran pendientes de revisión para el año 1.983, son las siguientes:

- Directivos y Delegados ..... 44.900'00 Ptas/Mes
- Jefes de Sección ..... 41.000'00 Ptas/Mes
- Jefes de Negociado ..... 38.700'00 Ptas/Mes
- Oficiales/Encargados de Almacén 33.100'00 Ptas/Mes
- Auxiliares y Varios ..... 26.400'00 Ptas/Mes

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

PERMUTAS, BAJA VOLUNTARIA, ESCALAFONES Y TRASLADOS

Artículo 30º.- PERMUTAS.- Todos los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la Empresa, de idéntica categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la Empresa pueda apreciar.

De acuerdo con el Plan de Formación Profesional, la Dirección de la Empresa favorecerá las permutas que se concierten entre empleados cuando la duración de las mismas no exceda de seis meses y sirvan a los fines que contempla el citado Plan de Formación.

Artículo 31º.- BAJA VOLUNTARIA.- El trabajador podrá causar baja voluntaria en cualquier momento, sin más obligación que avisarlo con un mes de anticipación. Si el trabajador incumpliere este requisito, la Empresa tendrá derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.

Si la Dirección de la Empresa adelantara la fecha de baja voluntaria de acuerdo con el trabajador, deberá abonar a éste los salarios que le correspondan hasta la fecha en que hubiere anunciado su baja voluntaria.

En caso de que la baja voluntaria se haya efectuado sin el previo aviso ya citado, el trabajador no tendrá derecho a percibir la liquidación de sus haberes (sueldo, pagas extras) hasta la fecha en que la Empresa efectúe el pago al resto del personal.

Artículo 32º.- ESCALAFONES.- La Empresa formalizará anualmente el Escalafón del personal, ordenado por categorías y, dentro de éstas por antigüedad, consignando la fecha de nacimiento y los años de servicios prestados a la Empresa por cada empleado.

Oportunamente se dará a conocer al personal el citado Escalafón al objeto de que quienes a él pertenezcan puedan formular, en el plazo de treinta días, las reclamaciones y observaciones que crean procedentes a los efectos que haya lugar.

La Empresa resolverá dichas reclamaciones en plazo no superior a un mes.

Artículo 33º.- TRASLADOS.- El trabajador podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad.

Al producirse una vacante en cualquier localidad, las peticiones de traslado cursadas hasta el momento, serán consideradas de acuerdo con las normas siguientes:

1. El personal que fundamente su petición de traslado en el hecho de reunirse con su cónyuge, tendrá derecho preferente.

2. Las restantes peticiones serán consideradas siempre y cuando a juicio de la Dirección reunan las condiciones requeridas.
El personal de Ceuta y Melilla tendrá los mismos derechos preferenciales señalados en el artículo de Contrataciones, salvo en lo dispuesto en el punto 1. de este mismo artículo.

3. Finalmente, en los casos en que sea necesario, para resolver cualquier petición de traslado se recurrirá a la antigüedad de la misma.

4. Los gastos ocasionados por estos traslados voluntarios serán siempre soportados por el trabajador, que deberá aceptar los salarios que correspondan al nuevo destino.

5. Con carácter general y para lo no regulado en este artículo, serán de aplicación las normas establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores relativo a Movilidad Geográfica.

CAPITULO XI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 34º.- PREMIOS POR PERMANENCIA EN LA EMPRESA.-

a) La Empresa premiará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad con un reloj de oro similar a años anteriores y 35.000'00 Ptas.

b) La Empresa premiará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad con una carabela de plata o similar y 70.000'00 Ptas.

Artículo 35º.- FALTAS Y SANCIONES.- En lo relativo a las infracciones y sanciones de la Empresa y de los trabajadores se estará, en todo caso, a lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 58, se establece la graduación de faltas y sanciones a los trabajadores que, atendiendo su importancia, trascendencia, reincidencia e intencionalidad, serán las siguientes:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Son faltas leves.-

1. Cuatro faltas de puntualidad en días no consecutivos durante un mes sin que exista causa justificada, siempre que no sobrepasen veinte minutos cada día, excluyendo los diez de cortesía.

2. La embriaguez ocasional.

3. No comunicar, por escrito, al Jefe de Personal o al Delegado respectivo los cambios de domicilio dentro de los cinco días después de haberse efectuado aquél.

4. No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o a la acción asistencial de la Empresa.

5. Negarse a pasar anualmente el reconocimiento médico, salvo en los casos en que se justifique la negativa con razones suficientes.

6. La negligencia y descuido en el trabajo cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.

7. Abandonar el puesto de trabajo (sin salir de la Oficina), sin autorización de su jefe superior inmediato y sin causa justificada.

Son faltas graves.-

1. La reincidencia en falta leve.

2. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio a la Empresa.

3. Falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el período de un mes.

4. Falta de puntualidad tres días consecutivos en el período de un mes.

5. Cuando sobrepasen los veinte minutos en un día de llegar tarde al trabajo, una vez transcurridos los diez de cortesía.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Aceptar obsequios, ventajas o prerrogativas de cualquier género de terceros, por llevar a cabo un servicio de la Empresa.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9. No realizar el fichaje o hacerlo por otro compañero.

Son faltas muy graves.-

1. El abandono del puesto de trabajo con salida al exterior de la Oficina si no existe permiso o causa justificada.

2. La reincidencia en una falta grave.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

6. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la Empresa.

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

8. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

9. Ofensas verbales o físicas a los superiores o compañeros.

10. La retención no autorizada debidamente por el jefe correspondiente, de documentos, cartas, datos o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la Empresa.

11. El abuso de autoridad por parte de los jefes, que deberá ser puesto por quien lo sufre en conocimiento de la Dirección de la Empresa para la imposición de la sanción que proceda.

SANCIONES.

Por faltas leves.-

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves.-

- Amonestación pública.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por faltas muy graves.-

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a once días ni superior a tres meses.

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.

- Despido.

Como sanción accesoria en las faltas graves y muy graves, procederá, si pertinente, la indemnización por daños y perjuicios, así como la privación del cargo o Poderes que ostente el sancionado.

Artículo 36º.- PRESCRIPCION DE FALTAS Y SANCIONES.-

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En lo que se refiere a las invalidaciones de las notas desfavorables, éstas desaparecerán de los expedientes personales al año, tres años o cinco años, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, respectivamente, siempre y cuando el sancionado no lo haya vuelto a ser durante los citados períodos de tiempo.

CAPITULO XII

ACTIVIDADES SINDICALES

Artículo 37º.- 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.

Artículo 38º.- 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 1/3, como mínimo, del censo laboral de cada Centro de Trabajo o por los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 39º.- 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% 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.

Artículo 40º.- ORGANOS DE REPRESENTACION.-

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, 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 y que no estén expresamente atribuídas al Comité Intercentros, asumirán las siguientes funciones:

a) La Dirección de la Empresa informará, por escrito y periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a los 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) Ejercer el control previsto en el Artículo 25º Préstamos y emitir la información más exahustiva posible sobre las solicitudes de ayuda del Fondo Social.

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

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, 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.

i) Tener acceso a los controles establecidos por la Dirección en relación con la puntualidad y la asistencia.

Artículo 41º.- COMITE INTERCENTROS.- Su composición y competencia 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 uno acudirá rotativamente a las sesiones del Comité.

El criterio de proporcionalidad consiste en que estarán representados con carácter permanente los doce Centros de Trabajo con mayor número de trabajadores fijos. Los Representantes de esos doce Centros de Trabajo serán elegidos, en su caso, por los Comités de Centro o Delegados de Personal entre sus miembros.

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. Asimismo, designará el responsable de su parte para la Formación Profesional en cada Centro de Trabajo.

d) Se reunirán 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 setenta y dos horas antes de la celebración de la misma.

Sus conclusiones o acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección, la cuál 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 no 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 lo requiere.

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 las funciones que, como tal, debe llevar a efecto.

Dicho Secretario/a dispondrá de local o ubicación adecuado 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.

Artículo 42º.- 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 cincuenta, siempre y cuando el índice de afiliación a los respectivos Sindicatos sea igual o superior al 10%.

b) En los restantes Centros de Trabajo cuyo índice de afiliación a los respectivos Sindicatos sea igual o superior al 40%.

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 tablones 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 II 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.

Artículo 43º.- DE LAS GARANTIAS 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 Comité 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 retribuído por asistencia a cursillo de formación sindical, previa justificación documental de asistencia al citado cursillo, excepto cuando utilicen las horas sindicales.

c) Asímismo, 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, excepto cuando utilicen las horas sindicales.

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 por su Central Sindical para desempeñar un cargo en la Ejecutiva Nacional, Regional o Provincial. De la misma forma, se procederá en caso de elección para cargo político.

e) Las horas mensuales pagadas de 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 Comité 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 de ello a la Dirección con la debida antelación.

f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 400.000 ℮ anuales para gastos de formación, previa presentación del correspondiente justificante. En el 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.

Los Representantes Sindicales, mientras estén en el ejercicio de sus funciones de representación y dentro del crédito de horas sindicales, no podrán ser privados de las percepciones que habitualmente les correspondan.

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

CAPITULO XIII

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 44º.-

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, quedando sin aplicación la Ordenanza de Consignatarios de Buques y el Reglamento de Régimen Interior.

ANEXO I.

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS		SALARIO BASE	COMPLTO. RESIDENCIA	PLUS DESPLAZ.	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	VALOR TRIENIO
Jefe Sección	P	66.168	--	7.088	73.256	1.143.744	2.911
	I	66.168	28.768	7.088	102.024	1.488.960	2.911
Jefe Negociado	P	60.413	--	7.088	67.501	1.051.664	2.658
	I	60.413	24.453	7.088	91.954	1.345.100	2.658
Oficial	P	54.660	--	7.088	61.748	959.616	2.405
	I	54.660	21.576	7.088	83.324	1.218.528	2.405
Auxil/Telef.	P	46.029	--	7.088	53.117	821.520	2.025
	I	46.029	15.822	7.088	68.939	1.011.384	2.025
Conserje	P	50.345	--	7.088	57.433	890.576	2.215
	I	50.345	18.700	7.088	76.133	1.114.976	2.215
Ordenanza	P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
	I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Conductor	P	44.591	--	7.088	51.679	798.512	1.962
	I	44.591	15.822	7.088	67.501	988.376	1.962
Amarrador	P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
	I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Peón/Mozo Alm.	P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
	I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Mujer Limp.	P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
	I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Botones	P	30.207	--	7.088	37.295	568.368	1.329
	I	30.207	11.508	7.088	48.803	706.464	1.329
Sereno/Guard.	P	43.151	--	7.088	50.239	775.472	1.899
	I	43.151	15.822	7.088	66.061	965.336	1.899
Jefe Sec./Tall.	P	51.782	--	7.088	58.870	913.568	2.278
	I	51.782	18.700	7.088	77.570	1.137.968	2.278
Encarg. Alm.	P	51.782	--	7.088	58.870	913.568	2.278
	I	51.782	18.700	7.088	77.570	1.137.968	2.278
Oficial 1º	P	46.029	--	7.088	53.117	821.520	2.025
	I	46.029	15.822	7.088	68.939	1.011.384	2.025
Oficial 2º	P	44.591	--	7.088	51.679	798.512	1.962
	I	44.591	15.822	7.088	67.501	988.376	1.962
TOTAL AÑO		x 16 Pagas	x 12 Pagas	x 12 Pagas			x nº Trienios y x 16 Pagas

12373 *RESOLUCION de 28 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, interprovincial, para la Empresa «Cedosa, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Cedosa, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores el día 28 de febrero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1982, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.