

ANEXO III.- CALENDARIO NEGOCIACION PROXIMO CONVENIO.-

Día 9 de Enero de 1984.- Constitución de la Mesa Negociadora.

Día 10 a 24 de Enero de 1984.- Elaboración de las propuestas para la negociación.

Día 24 de Enero de 1984.- Entrega de las propuestas para estudio.

Día 1 de Febrero de 1984.- Apertura de la fase de negociación.

En el caso de que, por causa imputable a la Empresa, no quedara constituida la Comisión Negociadora en la fecha prevista en este calendario, la Compañía anticipará a cuenta de la revisión salarial un porcentaje equivalente al mínimo de la banda que se haya establecido, por acuerdo nacional, para la negociación colectiva en 1984; este anticipo operará con efectos retroactivos al 1 de Enero de dicho año.

22489 *RESOLUCION de 8 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el Instituto de la Juventud y Promoción Comunitaria y oficinas de su sección de Turismo Juvenil y su personal laboral.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para el Instituto de la Juventud y Promoción Comunitaria y oficinas de su sección de Turismo Juvenil y su personal laboral, suscrito por la representación de la Dirección y por representantes de su Comité de Empresa el día 27 de junio de 1983 y presentado en este Departamento con fecha 30 de junio de 1983, en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, así como el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda, según dispone el artículo 6.º del Real Decreto-ley 3/1983, de 20 de abril, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de Derecho necesario,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

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

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

Madrid, 8 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

I CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL LABORAL DEL ORGANO CENTRAL DEL INSTITUTO DE LA JUVENTUD Y PROMOCION COMUNITARIA Y OFICINAS DE SU SECCION DE TURISMO JUVENIL.

CAPITULO IARTICULO 1.º.-AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral fijo del Organismo Central del Organismo Autónomo "INSTITUTO DE LA JUVENTUD Y PROMOCION COMUNITARIA", y Oficinas de la Sección de Turismo Juvenil que dependen del mismo.

ARTICULO 2.º.-AMBITO TEMPORAL: VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio Colectivo, se pacta por una vigencia de un año a contar desde el 1º de Enero de 1983. De no ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año. El presente Convenio, entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1983.

CAPITULO IIARTICULO 3.º.-ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, es facultad de la dirección del Instituto, sin perjuicio de las facultades que al respecto se reconozcan a la Comisión Mixta de Vigilancia, Interpretación y Aplicación. Las modificaciones sustanciales, a que se refiere el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a las condiciones de trabajo, deberán ser informadas, con carácter previo a su implantación, por los representantes de los trabajadores. De no existir acuerdo se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

CAPITULO IIIARTICULO 4.º.-CLASIFICACION POR GRUPOS Y NIVELES ECONOMICOS

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de acuerdo con su titulación y trabajo desarrollado, se clasificará en una de las categorías siguientes:

GRUPO I.- Titulados Universitarios o equivalentes. Nivel Económico

- Titulado Superior	0
- Titulado Medio	1

GRUPO II.- Personal Administrativo

- Jefe Superior	2
- Administrador	3
- Jefe Administrativo	3
- Oficial Administrativo	4
- Contable	4
- Auxiliar Administrativo	6

GRUPO III.- Personal Técnico no titulado y Profesionales

subgrupo a):

- Jefe de Taller	3
- Jefe de Cocina	3

subgrupo b):

- Gobernante/a	5
- Oficial de Oficios	4
- Cocinero	4

GRUPO IV.- Personal de Servicios

- Conserje	5
- Ordenanza	7
- Portero	7
- Vigilante nocturno	7
- Guarda	7
- Recepcionista	6
- Telefonista	6
- Jardinero	7
- Camarero	7
- Personal de Lavado, costura y plancha	7
- Personal de limpieza	7
- Mozo	7

GRUPO V.- Menores de 18 años

- Aspirantes	8
- Botones	8
- Pinche	8

Las definiciones de las citadas categorías, figuran en el Anexo I, parte integrante de este Convenio.

La clasificación expuesta es meramente enunciativa, sin que presponga la obligación de tener cubiertos todos los grupos, categorías y niveles.

CAPITULO IV

ARTICULO 52.-

COMISION MIXTA DE VIGILANCIA, INTERPRETACION Y APLICACION

Dentro de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se procederá a la constitución de una Comisión Mixta de vigilancia, interpretación y aplicación. Inicialmente estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la Dirección del Instituto y dos por parte de los representantes legales de los trabajadores.

En su primera reunión la Comisión establecerá el programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones, así como las demás condiciones que han de regir su funcionamiento.

Serán funciones específicas, de esta Comisión, entre otras, las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio.
- b) Mediar y arbitrar en materia pactada, previo recurso a los Organismos Oficiales.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Estudiar y proponer la modificación, supresión o creación de grupos, categorías y niveles.
- e) Emitir informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
- f) Proponer y elaborar en su caso los programas por los que han de regirse los sistemas de acceso.

CAPITULO V

INGRESO, CONVOCATORIAS, VACANTES, NUEVOS PUESTOS LABORALES Y PLANILLAS

ARTICULO 61.-

INGRESO

El ingreso de los trabajadores como fijos, se ajustará a las normas que en dicha materia se pactan en este Convenio, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

El ingreso del personal como fijo, se efectuará por la última cate-

goría profesional del grupo que se convoque, salvo que las plazas de superior categoría no se hayan cubierto por el personal de plantilla.

Todo el personal fijo de nuevo ingreso, habrá de superar los períodos de prueba que siguen:

- a) 60 Días para personal del Grupo I
- b) 30 Días para el personal de los Grupos II y III
- c) 15 Días para el personal del Grupo IV

Durante el período de prueba tanto el trabajador como la empresa, podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin preaviso, ni derecho a indemnización.

Los requisitos generales para optar al ingreso en el Instituto, serán los siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española
- b) Tener 18 años cumplidos en el momento del ingreso.
- c) Reunir las condiciones específicas requeridas en cada convocatoria y plaza a cubrir.
- d) Poseer la titulación académica, o nivel de conocimientos, requeridos para la categoría de la plaza a cubrir.
- e) Superar las pruebas adecuadas al trabajo a realizar.

En igualdad de condiciones para el ingreso, tendrán preferencia, los hijos de trabajadoras del Instituto que hayan fallecido estando en activo, así como aquellos aspirantes que anteriormente hayan prestado sus servicios al Instituto, en cualquier modalidad.

ARTICULO 72.-

CONVOCATORIAS

Las convocatorias para la cobertura de plazas vacantes o de nueva creación, serán autorizadas por la Dirección del Instituto, la publicación, se hará de acuerdo con el procedimiento siguiente:

- 1ª.- Las convocatorias de ámbito interno, se publicarán en todos los Tablones de Anuncios de cada Centro de Trabajo, disponiendo el interesado de 25 días hábiles a partir de su publicación, para optar a las mismas, a través de las fases que en su caso proceda.
- 2ª.- Las diversas convocatorias que se promuevan por el Instituto, serán notificadas, previamente, a los representantes de los trabajadores.
- 3ª.- Las convocatorias de turno libre deberán ser notificadas y visadas previamente a su publicación por la Oficina de Empleo o Dirección Provincial del INEM correspondiente.
- 3ª.- Las convocatorias serán suficientemente explícitas en orden a los requisitos exigibles.

ARTICULO 81.-

TRIBUNAL PARA LA COBERTURA DE PLAZAS

A estos efectos se constituirá un Tribunal calificador que determinará las bases de las convocatorias que posteriormente aprobará la Dirección del Organismo. Estará compuesto a partes iguales, siendo el Presidente del Tribunal designado por la Dirección del Organismo.

ARTICULO 92.-

VACANTES Y NUEVOS PUESTOS LABORALES

Las vacantes y nuevos puestos laborales que se creen, se cubrirán necesariamente por el siguiente orden de prelación:

- 1ª.- Reingreso de excedentes.

- 2ª.- Concurso de traslados.
- 3ª.- Concurso de ascensos.
- 4ª.- Concurso de turno restringido.
- 5ª.- Concurso de turno libre.

Las citadas fases de provisión y cobertura de plazas, se desarrollarán ajustándose al siguiente procedimiento:

1ª.- Reingreso de excedentes

La adjudicación de la plaza convocada se efectuará por riguroso orden de solicitud, entre los excedentes voluntarios, que sin haber cumplido el tiempo máximo de excedencia concedida, hayan solicitado su reingreso con una antelación mínima de 15 días a la publicación de la plaza.

Los excedentes con derecho a reserva del puesto de trabajo reingresarán automáticamente en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de su solicitud.

2ª.- Concurso de traslados: Condiciones

Estar destinado en un Centro de trabajo distinto al de la plaza convocada con la condición de fijo de plantilla.

Estar clasificado en la misma categoría a la plaza convocada.

El concurso de traslados se resolverá valorando la antigüedad en la categoría y en caso de igualdad prevalecerá la antigüedad en el servicio.

3ª.- Concurso de Ascenso

Esta modalidad de ascenso se regirá en dos fases:

- 1ª.- Optarán exclusivamente los trabajadores fijos del centro de trabajo respectivo, en el que se haya creado la plaza vacante.
- 2ª.- Optarán los trabajadores fijos de cualquier centro de trabajo del Instituto.

En cualquiera de estas dos fases, será requisito indispensable estar clasificado en el mismo grupo laboral de la plaza convocada y en la categoría inmediata inferior de la misma.

En las mismas condiciones, se atenderá el siguiente orden de prioridad:

- 1ª.- Mayor antigüedad en la categoría.
- 2ª.- Mayor antigüedad en el Instituto.
- 3ª.- Mayor edad.

En cualquiera de las dos fases, la plaza se cubrirá en el lugar donde se haya producido la vacante.

4ª.- Concurso de turno restringido

A este concurso podrá presentarse todo el personal laboral fijo del Instituto sin más requisitos que los específicos de la convocatoria.

5ª.- Concurso de turno libre

La convocatoria y desarrollo de este concurso se efectuará en la forma reglamentada en este Convenio, siendo imprescindible para su tramitación que la plaza a convocar no haya podido ser cubierta a través de las fases y procedimientos anteriores.

En cualquier caso, la resolución de la adjudicación de las plazas se publicará en los Tablones de Anuncios y se comunicará a la representación laboral, indicando el aspirante elegido.

ARTICULO 102.-

PLANTILLAS

Cualquier causa que implique modificación en la plantilla existente se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO VI

ARTICULO 112.-

FORMACION PROFESIONAL

En materia de perfeccionamiento y formación del trabajador, el Instituto promoverá la formación educativa y profesional del personal programando cursos con este fin, previa audiencia de la representación laboral.

Estos cursos se realizarán dentro de la Jornada laboral establecida en el presente Convenio. En caso de que esto no resulte posible, se reducirá la Jornada laboral en igual cantidad a las horas de duración del curso.

Cuando para la asistencia a estos cursos el trabajador tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual percibirá la dieta correspondiente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo 1º, y con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos correspondientes a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada dos años, previa consulta de la Dirección con la representación laboral, a la asistencia a un curso de formación específica. Las condiciones y beneficios que el trabajador disfrute por la asistencia a estos cursos estarán acordados con las características y exigencias de los mismos.

En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con su trabajo y categoría profesional, tendrá derecho a:

- a) Permiso para asistir a los exámenes sin merma alguna de sus haberes.
- b) División de las vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud etc., siempre que no suponga perjuicio grave al servicio o a terceros.
- c) Elegir el turno que resulte más beneficioso para sus estudios en caso de existencia de turnos de trabajo.

En todos los supuestos, la Dirección podrá exigir, lós oportunos justificantes de pago de matrículas y certificado de aprovechamiento de los cursos por el trabajador, en relación al disfrute de los derechos a que se hacen referencia en los párrafos anteriores.

CAPITULO VII

ARTICULO 123.-

RETRIBUCIONES

Las retribuciones del trabajador por jornada normal de trabajo, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- **Salario Base:** Es la retribución de percepción mensual cuya cuantía se especifica en el anexo II que forma parte integrante de este Convenio.
- **Antigüedad:** El personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de antigüedad por cada 3 años de servicio, un plus de dos mil doscientas pesetas mensuales. Este complemento se devengará desde el 1º de enero del año en que se cumpla el trienio.
- **Pagas Extraordinarias:** Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre serán abonadas a todo el personal antes del 1 de julio y el 22 de diciembre respectivamente a razón de una mensualidad de retribución real cada una de ellas.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiere ingresado o cesado en el transcurso del año, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado para lo cual la fracción del mes, se computará como unidad completa.

El computo temporal de paga a paga será de seis meses del año en curso.

ARTICULO 13º.-

HORAS EXTRAORDINARIAS

Se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

- c) Horas extraordinarias necesarias por: Contratos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la Ley: Realización.

La Dirección del Instituto informará previamente a su realización, al Comité de Empresa o Delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias, especificando sus causas y su distribución por secciones, y relación nominal de las personas que las realizarán en los casos b y c.

- d) La realización de las citadas horas será de libre ejecución por el trabajador en los términos dispuestos por la legislación laboral vigente.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75% en los días laborables y en un 140% para las realizadas en Domingos, festivos y nocturnos.

Para la determinación del salario /hora se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} \times \text{doce meses}}{\text{Número de horas anualmente trabajadas}}$$

ARTICULO 14º.-

En caso de incapacidad laboral transitoria, el Instituto mantendrá el total de las retribuciones, durante un tiempo máximo de dieciocho mensualidades.

CAPITULO VIII

JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS y LICENCIAS.

ARTICULO 15º.-

La jornada y horario, serán los que establezca la Administración con carácter general para sus propios centros.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas preexistentes a este Convenio en materia de horario de trabajo. Las jornadas inferiores a la normal se retribuirán proporcionalmente a su duración.

Los trabajadores expresamente contratados para prestar su trabajo en jornada nocturna, continuarán observando dicha modalidad.

ARTICULO 16º.-

VACACIONES ANUALES

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones al año. Se considerará como período

normal de vacaciones, el comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

Si por necesidades del servicio, no pudieran disfrutarse las vacaciones de forma continua en el periodo señalado en el párrafo anterior, el cómputo total de estas, será de cuarenta días, asegurando en todo caso un periodo de quince días en la época estival.

El trabajador podrá pedir la división de las vacaciones anuales. En este caso la suma total de los periodos indicados no será superior a treinta días naturales.

El personal laboral, deberá concretar antes del 1 de Abril de cada año, la petición del periodo de vacaciones que desee disfrutar durante el año, para que una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique el calendario de vacaciones. El trabajador conocerá la fecha que le corresponda al menos dos meses antes del comienzo del disfrute de sus vacaciones.

El comienzo y terminación de las vacaciones, en todo caso, será dentro del año natural al que corresponda y las mismas no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose a este efecto, como mes completo, la fracción del mismo.

Cuando un viaje promocional, pueda ser considerado viaje de estudios, a juicio de la Comisión Mixta, entendiéndose por tales, los que estén destinados a mejorar la formación profesional del trabajador, no podrá en ningún caso deducirse la duración del mismo, del periodo de vacaciones.

Por otra parte, todo el personal afectado, tendrá derecho a disfrutar seis días de descanso anual que, en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones anuales.

ARTICULO 17º.-

DESCANSO SEMANAL

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido a la semana, como regla general. En todo caso se observará lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 18º.-

El personal fijo, una vez superado el periodo de prueba, tiene derecho a disfrutar de licencia, previo aviso y justificación, en los casos que a continuación se relacionan y con las duraciones que se indican:

1º.- Con abono íntegro de retribución.

- a) Matrimonio: 16 días naturales.
- b) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad: 6 días naturales más 2 en caso de desplazamiento.
- c) Por nacimiento de hijos del trabajador: 5 días naturales.
- d) Por cumplimiento de un deber público y personal inexcusable, el tiempo indispensable.
- e) Por motivos particulares, podrán concederse hasta 10 días durante el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- f) Por cambio de domicilio, un día ampliable a 3, en caso de ser fuera del municipio.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de los hijos menores de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su vo-

luntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada laboral en una hora, con la misma finalidad.

2º) Sin retribución

Se concederá licencia al personal fijo, por asuntos propios, una sola vez al año y por plazo máximo de tres meses.

ARTICULO 19º.-

En la semana de fiestas locales, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adelantarán su salida en una hora sobre la establecida habitualmente.

CAPITULO IX

EXCEDENCIAS, TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

ARTICULO 20º.-

EXCEDENCIAS

Se reconocen dos clases de excedencias para todo el personal fijo del Instituto:

1º) Excedencias voluntarias

El trabajador con antigüedad mínima de un año, podrá solicitar un periodo de excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco.

Las solicitudes se elevarán por escrito, al menos con 20 días de antelación al momento en que desee iniciarse, figurando en la misma las fechas de comienzo y terminación.

El trabajador que solicite su reingreso, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuese de categoría inferior a la del trabajador excedente que solicita el reingreso podrá ocuparla, con las condiciones económicas que correspondan a esta, hasta que se produzca una vacante en su categoría laboral de origen.

Agotado el plazo máximo de excedencia voluntaria, no podrá solicitar de nuevo hasta transcurridos 2 años.

2º) Excedencias Especiales o Forzosas

Darán lugar a este tipo de excedencia los casos siguientes:

a) Nominamiento o elección para cargo público, local o superior o sindical, de carácter provincial o superior, siempre que resulte incompatible con el trabajo desempeñado. Esta excedencia, se mantendrá por el tiempo que dure el ejercicio del cargo representativo.

b) Alumbramiento de la trabajadora cuando solicitase la excedencia por esta causa. El alumbramiento de la mujer trabajadora, da derecho a esta, al disfrute de un permiso, íntegramente retribuido de 14 semanas, pudiendo pasar a partir de este periodo y a voluntad de la misma, a la situación de excedencia especial, por un plazo máximo de tres años, siempre que la solicite antes de la finalización del permiso anterior.

Esta misma excedencia podrá, igualmente, disfrutarla el trabajador que así lo solicitase por nacimiento de un hijo. Cuando el padre o la madre trabajen en el Instituto, sólo uno de los dos podrá ejercer este derecho.

c) El cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutivo. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar o servicio social sustitutivo obligatorio o voluntario, tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias correspondientes a su categoría en las fechas señaladas para ello, así como la reserva de la plaza que venía desempeñando.

Los trabajadores en situación de excedencia especial o forzosa, tendrán derecho al cómputo de la antigüedad de dicho periodo y a

la reserva del puesto de trabajo, debiendo incorporarse al mismo durante el mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó la excedencia, rescindiéndose su relación laboral en caso contrario, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

ARTICULO 21º.-

TRASLADOS

Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente, no motivado por ascenso reglamentario.

El traslado podrá tener origen en alguna de las siguientes causas

- Por permuta
- Por mutuo acuerdo entre el Instituto y el trabajador.
- Por necesidad del servicio.

Traslado Voluntario

La tramitación de los traslados de los apartados a y b, se hará mediante solicitud escrita a la Dirección del Instituto.

Concedido el traslado previo informe favorable del Comité de Empresa o delegados de personal, los trabajadores no tendrán derecho a indemnización por gastos ni dietas disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.

La preferencia en la concesión de los traslados voluntarios tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de procedencia no existan centros adecuados de enseñanza.
- Los trabajadores cuyo conyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Ministerio, Ente Administrativo o Empresa incluso privada en la localidad para donde se solicite.

ARTICULO 22º.-

TRASLADOS FORZOSOS

Los trabajadores del Instituto no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad, que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas que se acrediten, previo informe de la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral competente.

Autorizado el traslado se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- Cuando sea por un periodo inferior a un año, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando sea por un periodo superior a un año, y sin perjuicio de la legislación vigente, los trabajadores afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos acreditados propios de dicho traslado, así como a una indemnización por una sola vez de trescientas cincuenta mil pesetas.

En este supuesto de traslado forzoso, el Instituto se compromete a gestionar la concesión de viviendas de protección oficial y de plazas de centros escolares públicos cuando las circunstancias familiares de su personal trasladado lo justifiquen.

El traslado que se realice por necesidades del servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, respeto de la categoría profesional y a todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato.

ARTICULO 23º.-PRIORIDAD EN EL TRASLADO

La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio só lo podrá ejercerla el Instituto con aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional, serán los siguientes:

- Representantes sindicales
- Disminuidos físicos
- Trabajadores con cargas familiares
- Mayores de cincuenta años
- Casados
- Solteros

En caso de igualdad de condiciones, será trasladado el de menor antigüedad.

ARTICULO 24º.-DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar desplazamientos fuera del término municipal donde radique su residencia, percibirán sobre su salario una dieta según tablas establecidas con carácter general por la Administración del Estado.

Los días de salida y llegada devengarán dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a veinticuatro horas.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta del Instituto que vendrá obligado a facilitar el importe de los billetes.

El uso de vehículo particular dará lugar a una indemnización por km. recorrido igual a la establecida por la Administración del Estado con carácter general.

CAPITULO XTRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA Y CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.ARTICULO 25º.-TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORIA

Cuando por necesidades del trabajo, el Instituto destine a trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, se le retribuirá con los salarios que correspondan a su nueva categoría durante el periodo que la desarrolle.

Cuando el trabajador realice estos trabajos durante cinco meses consecutivos u ocho alternos estos últimos en el plazo de dos años también consecutivos, consolidará a partir de ese momento el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo en esa categoría.

ARTICULO 26º.-CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

En los supuestos de que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad física del trabajador, que no ocasione la baja temporal o definitiva, el Instituto estará obligado a trasladarlo a un puesto de trabajo compatible con su estado físico y que no le sea nocivo. Dicho puesto deberá ser de la misma o similar categoría y nivel económico.

En los casos de que no existiera puestos de tales características se le podrá ofrecer al trabajador un puesto adecuado en su misma categoría y nivel, preferentemente en la misma localidad.

En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto adecuado que no reúna las características reseñadas en el párrafo 1.º del presente artº, tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artº 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos anteriores, será preceptivo el dictamen Facultativo que acredite el daño causado y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

CAPITULO XISECCIONES SINDICALES Y COMITÉS DE EMPRESAARTICULO 27º.-SECCIONES SINDICALES

Las Centrales Sindicales, legalmente reconocidas, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en aquellos centros de trabajo en los que acrediten la presencia de sus afiliados.

Las Secciones Sindicales de empresa podrán designar un delegado de las mismas por cada diez por ciento de votos emitidos que hubieran obtenido las Centrales Sindicales en las elecciones que se celebren.

La función del delegado sindical, será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y los de los afiliados del mismo en el centro de trabajo, sirviendo asimismo como instrumento de comunicación entre su Sindicato o Confederación y la Administración.

Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda, afiliación y reunirse sin limitación fuera de las horas de trabajo, en los locales del instituto que se habiliten. Igualmente podrán difundir libremente cualquier tipo de comunicación o publicación de naturaleza sindical o laboral de la respectiva Sección Sindical o Central Sindical, siempre que dichos comunicados vayan respaldados con firma y sello de la misma.

Dispondrán de tablón de anuncios para inserción de materias sindicales y laborales que será facilitado por el Instituto en cada centro de trabajo.

Para el desarrollo de estas actividades, la Sección Sindical dispondrá de locales adecuados.

Los Delegados de las Secciones Sindicales contarán con las siguientes garantías para el desarrollo de sus funciones:

No podrán ser despedidos sin que se de el dictamen favorable del C. de Empresa o Delegados de los trabajadores, resolviendo la Magistratura de Trabajo en caso de desacuerdo.

Las garantías de dichos representantes se extenderán durante 2 años después de la expiración de su mandato.

Los Delegados de las Secciones Sindicales acreditados tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas, en la misma proporción y escala que las reconocidas en este Convenio para los representantes legales de los trabajadores. Asimismo tendrán acceso a la misma información entregada al Comité de Empresa, cuando esta fuera solicitada a la Dirección. El Trabajador afiliado a una Central Sindical podrá autorizar a la Dirección el descuento de la cuota mensual de afiliado, de su nómina mensual.

Los Delegados de las Secciones Sindicales podrán disponer de hasta cinco días al año para la asistencia a cursos de formación sindical que programen las Centrales Sindicales.

ARTICULO 28º.-REUNIONES DE LA SECCION SINDICAL.-

Las Secciones Sindicales podrán convocar previa comunicación a la Dirección del Instituto o a la del Centro en su caso con una antelación mínima de 48 horas las reuniones precisas, siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

Con carácter excepcional, y siempre que no superen las 30 horas anuales y previo acuerdo con la Dirección, podrán autorizarse asambleas durante la jornada de trabajo.

En todo caso se procurará causar el menor trastorno posible en el servicio.

ARTICULO 29º.-COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Los Comités de Empresa y en su caso los Delegados de personal son los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses de acuerdo con los preceptuado en la legislación vigente.

ARTICULO 30º.-FUNCIONES

El Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal tendrán los derechos y obligaciones siguientes:

- Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso, dispondrá del tiempo legalmente establecido, para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas de trabajo necesarias para cumplir esta finalidad serán retribuidas.

Previo acuerdo con la Dirección, este límite podrá ampliarse, si las circunstancias así lo requiriesen, así como acumular en uno o varios, de los miembros del Comité, el cómputo total de horas.

En cualquier caso, el tiempo consumido en reuniones con la Dirección a instancias de su parte, no será deducido del cómputo total anteriormente establecido.

Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral, a los trabajadores que representan de las cuestiones que a éstos afecten.

El Comité de Empresa, o Delegados de personal, podrán convocar asambleas de trabajadores, previa comunicación a la Dirección, con una antelación mínima de 48 horas y en los locales que a tal efecto se faciliten por el Instituto.

El Comité dispondrá de un local adecuado y apto dotado de mobiliario y material de oficina necesario para su buen funcionamiento.

Dispondrán de tableros de anuncios de dimensiones suficientes ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal para uso exclusivo de los órganos de representación.

Vigilarán el cumplimiento de las obligaciones del Instituto en materia de Seguridad Social teniendo acceso a esta información.

Recibirán con suficiente antelación información sobre la planificación de las actividades del Instituto.

Será parte necesaria en materia de traslados, vacantes y accesos.

Designará a su representación en la comisión calificadora.

Todas aquellas competencias y garantías que les confiere la legislación vigente.

ARTICULO 31º.-

Los miembros del Comité de Empresa podrán disponer de hasta 5 días al año para asistencia a cursos de formación sindical que programen las Centrales Sindicales.

CAPITULO XIISEGURIDAD E HIGIENEARTICULO 32º.-

El Instituto y todos los centros de trabajo de él dependientes, estimularán su celo en el cumplimiento y observación de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

CAPITULO XIIIACCION SOCIALARTICULO 33º.-MEJORAS SOCIALES

- Premio de nupcialidad.- El personal del Instituto que con antigüedad superior a un año, contraiga matrimonio, percibirá un premio de nupcialidad equivalente a una paga completa.

- Defunción.- En caso de defunción, y en concepto de ayuda se abongará el importe de 3 pagas completas al conyuge, hijos menores, ascendientes o persona legalmente designada por el trabajador, de acuerdo con el mejor derecho.

- Anticipos.- Se concederán anticipos salariales de conformidad con la legislación vigente por una cuantía máxima de 3 mensualidades a reintegrar en el mismo ejercicio económico. Al trabajador que se le otorge un anticipo salarial, no se le podrá conceder excedencia o baja, hasta el total reintegro de sus devengos anticipados.

- Jubilación.- En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En cualquier caso la cobertura de la plaza vacante, se ajustará a lo pactado en el presente Convenio.

El trabajador con un mínimo de permanencia de diez años que ejerza el derecho a la jubilación reglamentaria en el mínimo de edad exigida, percibirá una indemnización de quinientas mil pesetas.

Esta indemnización se aminorará en un veinte por ciento por cada año que exceda de la repetida edad mínima reglamentaria.

CAPITULO XIVREGIMEN DISCIPLINARIOARTICULO 34º.-CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores sujetos al presente Convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves de acuerdo con los artículos siguientes:

ARTICULO 35º.-FALTAS LEVES

a) La ligera incorrección con el público, compañeros o subordinados.

b) Las faltas no repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El descuido en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.

ARTICULO 36º.-FALTAS GRAVES

- a) El ejercicio de actividades profesionales legalmente incompatibles con el desempeño de la función.
- b) La falta de consideración con los administrados en sus relaciones con el servicio encomendado al trabajador.
- c) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales, material o documentación de los servicios.
- d) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
- e) Las discusiones violentas con compañeros en los lugares de trabajo.
- f) La reiteración y reincidencia en las faltas leves.

ARTICULO 37º.-FALTAS MUY GRAVES

- a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- b) La violación del secreto profesional.
- c) La emisión de informes o adopción de acuerdos manifiestamente ilegales.
- d) Cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- e) El abandono de trabajo. En todo caso, se presumirá que exista dicho abandono por la no asistencia al trabajo sin causa justificada durante 6 días en el plazo de un mes.

ARTICULO 38º.

Existe reiteración cuando al cometer la falta, el trabajador, hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad inferior o igual. Existe reincidencia cuando el cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado disciplinariamente por otra falta de la misma índole.

ARTICULO 39º.

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas las sanciones serán las siguientes:

- A) Faltas leves.
 - Apercibimiento por escrito.
- B) Faltas graves:
 - a) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior.
 - b) Suspensión de empleo de uno a siete días.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a 60 días.
 - d) Traslado con cambio de residencia de uno a seis meses.
- C) Faltas muy graves
 - a) Inhabilitación durante tres años o definitivamente para ascender a una categoría superior.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de sesenta a noventa días.
- c) Traslado con cambio de residencia por plazo no superior a tres años.
- d) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Administración.

ARTICULO 40º.-TRAMITACION Y PROCEDIMIENTO

La facultad de imponer las sanciones mencionadas corresponderá a la Dirección del Instituto. Será necesario la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que formen parte de los Comités de empresa o que ostenten el cargo de delegados sindicales, según la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones como consecuencia de faltas graves o muy graves, será necesario la instrucción de expediente, con arreglo al siguiente procedimiento.

- a) A partir del conocimiento de la falta, se iniciará por una resolución de la Dirección del Instituto acordando la incoación del expediente y la designación de instructor y secretario. Comenzarán las actuaciones tomándose declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten.
- b) La tramitación del expediente, deberá realizarse en un plazo no superior a veinte días para las faltas graves, ni a sesenta para las muy graves.
- c) La resolución recaída, con expresión de las causas que la motivaron, se comunicará por escrito al interesado que firmara el duplicado y en caso de negativa del mismo se le hará notificación con testigos.
- d) Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en los plazos y condiciones establecidos por la legislación vigente.

Se anotarán en el expediente personal de cada trabajador, las sanciones por faltas graves o muy graves que se le impongan, anotándose también la reincidencia de las faltas leves y la prescripción de todas ellas.

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.

DISPOSICION ADICIONAL

En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobarán alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, deberá ser reconsiderado el contenido en su totalidad si una de las partes así lo solicita.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Derecho Supletorio.- En todo lo no especialmente previsto y regulado por el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores (L. 8/1.980) de 10 de Marzo, y las demás disposiciones de general aplicación.

SEGUNDA.- Cláusula de adhesión.- A este Convenio, y por los procedimientos legales establecidos al efecto, podrá adherirse el personal que preste sus servicios en otros centros regidos por el Instituto de la Juventud y Promoción Comunitaria.

TERCERA

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la remuneración anual para 1.983, de los trabajadores afectados por este Convenio, en función del número de horas trabajadas, es la siguiente:

Nivel 0	1.330.000,-
Nivel 1	1.260.000,-
Nivel 2	1.162.000,-

Nivel 3	1.106.000,-
Nivel 4	980.000,-
Nivel 5	910.000,-
Nivel 6	840.000,-
Nivel 7	700.000,-
Nivel 8	560.000,-

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.-

El presente Convenio, y para el ámbito en él especificado, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso a partir de su entrada en vigor a los anteriores Convenios y Ordenanzas que se venían aplicando.

SEGUNDA.- Cláusula de Absorción y Compensación

Por el presente Convenio, dado su carácter más favorable en su conjunto en cómputo anual, se declara absorbible y compensable cualquier otro concepto de tipo retributivo no enunciado en el presente Convenio, independientemente de su naturaleza, dejándose sin efecto las condiciones particulares resultantes de Ordenanzas o Convenios aplicables hasta la fecha, que quedarán sustituidas por el articulado del Convenio.

TERCERA.- Ascenso a Conserje

Cuando se produzca vacante de Conserje, el ascenso de Ordenanzas y Porteros a que se refiere el Anexo I del presente Convenio se realizará por la mayor puntuación obtenida de acuerdo con el criterio siguiente:

- Por cada año o fracción, en la categoría de Ordenanza o Portero: tres puntos.
- Por cada año o fracción, en cualquier otra categoría: un punto

En caso de igualdad de puntuación, ascenderá el trabajador de mayor edad.

CUARTA.- Ascenso a Oficial Administrativo

El Auxiliar Administrativo con cinco años de antigüedad en dicha categoría, ascenderá automáticamente a Oficial Administrativo. Caso de no existir vacante en esta categoría el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la misma, si bien seguirá realizando las funciones de Auxiliar Administrativo.

QUINTA.- Ascenso menores de dieciocho años

Todo el personal mayor de dieciocho años a la entrada en vigor de este Convenio y que estuviere clasificado en el nivel económico ocho, pasará al nivel económico siete.

A N E X O I

DEFINICION DE CATEGORIAS

TITULADO SUPERIOR

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente o similar como tal le es exigido para el acceso al grupo, realizando funciones propias para las que le habilita su titulación.

TITULADO MEDIO

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente o similar reconocido como tal le es exigido para el acceso al grupo, realizando funciones propias para las que le habilita su titulación.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE SUPERIOR

Es el trabajador que dirige y es personalmente responsable de una unidad administrativa y provisto de mando sobre un conjunto de administrativos de cualquier categoría, realiza funciones de planificación, organización y coordinación de la actividades imprimiéndoles unidad en su caso.

JEFE ADMINISTRATIVO

Es el trabajador que realiza funciones con iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación técnica especial acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar.

OFICIAL ADMINISTRATIVO

Es el trabajador que a las órdenes de un Jefe Administrativo si lo hubiera, realiza funciones administrativas que exigen iniciativa y responsabilidad limitada, pudiendo o no tener personal a su cargo.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el trabajador que realiza funciones administrativas de carácter elemental tales como mecanografía, archivo, cálculo básico y demás trabajos similares de oficina.

CONTABLE

Es aquel trabajador que con los mismos conocimientos que el Oficial Administrativo realiza trabajos específicos de contabilidad.

JEFE DE TALLER O TECNICO ESPECIALISTA

Es el trabajador que con conocimientos teóricos-prácticos del oficio y categoría profesional no inferior a Oficial de Oficinas, toma parte personalmente en el trabajo, pudiendo dirigir y vigilar a un determinado grupo de oficiales de oficio que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

JEFE DE COCINA

Es el trabajador que dirige a todo el personal de la misma, realizando la preparación y condimentación de los alimentos y cuidada de que se sirvan en las debidas condiciones.

COCINERO

Es el trabajador que siguiendo las instrucciones y encargos del Jefe de Cocina o con iniciativa propia compone y condimenta los platos encomendados, cuidando así del orden, esmero y limpieza de todos los utensilios propios de cocina.

AYUDANTE DE COCINA

Es el trabajador que está a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones y sustituye en su ausencia.

CONSERJE

Es el Ordenanza o portero que asciende a esta categoría de acuerdo a lo que establece la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

ORDENANZA Y PORTERO

Es el trabajador que tiene encomendado la ejecución de recados y encargos oficiales, dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, control y orientación del público, así como otros trabajos secundarios ordenados por su jefe.

VIGILANTE NOCTURNO

Es el trabajador de noche, tiene a su cargo la custodia y vigilancia de edificios y terrenos acotados.

RECEPCIONISTA

Es el trabajador que tiene a su cargo la recepción de personas, correspondencia, recados y lleva al día el libro de registro de personas.

TELEFONISTA

Es el trabajador que tiene como misión de estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

CAMARERO

Es el trabajador que tiene a su cargo el servicio y cuidado del comedor y/o cafetería.

GOBERNANTA

Es el trabajador que tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza cocina y comedor, si no existieran Jefes de los

mismos, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias del Centro responsabilizándose, si procede, de menaje, llaves, lencería, utensilios y material doméstico diverso.

OFICIAL DE OFICIOS

Es el trabajador que poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejecuta en un determinado oficio.

GUARDA

Es el trabajador que tiene de día a su cargo la custodia y vigilancia de edificios y terrenos acotados.

JARDINERO

Es el trabajador que con suficiente práctica de su oficio, está capacitado para el arreglo, conservación y reparación de los parques y jardines del centro.

MOZO

Es el trabajador que desempeña actividades, que no constituyen propiamente un oficio.

P. LIMPIEZA

Es el trabajador que efectúa la limpieza, mediante medios manuales o mecánicos, de las distintas dependencias del Centro.

PERSONAL DE LAVADO, COSTURA Y PLANCHA

Es el trabajador que atiende a cualquiera o a todas estas funciones dentro de su jornada de trabajo en el Centro.

PINCHE

Es el trabajador menor de 18 años que auxilia al cocinero en su labor y tiene a su cargo la limpieza y aseo de la cocina y utensilios realizando el aprendizaje de las funciones correspondientes al personal de esta especialidad.

ASPIRANTES Y BOTONES

Es el trabajador mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, reparto y otros trabajos que no requieren iniciativa ni responsabilidad.

ANEXO II TABLAS SALARIALES

Nivel	Sueldo base mensual	Sueldo base anual	Trienios
0	95.000.-	1.130.000.-	2.200.-
1	90.000.-	1.260.000.-	2.200.-
2	83.000.-	1.162.000.-	2.200.-
3	79.000.-	1.106.000.-	2.200.-
4	70.000.-	980.000.-	2.200.-
5	65.000.-	910.000.-	2.200.-
6	60.000.-	840.000.-	2.200.-
7	50.000.-	700.000.-	2.200.-
8	40.000.-	560.000.-	2.200.-

22490

RESOLUCION de 6 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal de Flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 29 de junio de 1983, suscrito por la representación de la Empresa citada y los representantes del personal de Flota el día 18 de junio de 1983.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1940/1981, 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.
- 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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora. Madrid, 6 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal de Flota.

CONVENIO COLECTIVO 1.983 ENTRE LA COMPAÑÍA
TRASMEDITERRÁNEA, S.A. Y SU PERSONAL DE FLOTA

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION DEL CONVENIO

Artículo 1.º.- Ambito personal y temporal.

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Compañía Trasmediterránea, S.A. y los tripulantes de los buques de su flota mercante.

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1.983 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1.983.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes.

La denuncia de las cláusulas aquí pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente o respecto a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2.º.- Exclusión de otros Convenios.

El presente Convenio sustituye, en su totalidad, a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía Trasmediterránea, S.A. y los de su personal de flota.

Durante su vigencia no será aplicable en la flota de Compañía Trasmediterránea, S.A. ningún otro Convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y afectar o referirse a actividades o trabajo desarrollado en los buques de Compañía Trasmediterránea, S.A.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio, valorado en el conjunto de conceptos que en él se establecen y en cómputo anual, resulta superior en iguales circunstancias al establecido en la Ordenanza del Trabajo en la Marina Mercante, por lo que aquél sustituye íntegramente a ésta.

Artículo 3.º.- Modificaciones, compensaciones y absorciones.

Las modificaciones, en materia de condiciones de trabajo, no económicas y las de representación sindical que pudieran establecerse por Ley, se entenderán incorporadas al presente Convenio, siempre que su regulación resulte más beneficiosa.

Las condiciones económicas pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones económicas reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la Compañía o establecidas por precepto legal, Convenio Colectivo o cualquier otro motivo.

En analogo sentido, las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos.

Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 4.º.- Garantía personal.

En el caso de que algún tripulante, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas retribuciones salariales fijas que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resultasen de importe superior a las que correspondiesen percibir por aplicación de este Convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las retribuciones salariales fijas más favorables que viniese disfrutando.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, la que sea más favorable a los trabajadores, en aplicación del principio "in dubio pro operario".

En caso de discrepancia en la aplicación de este principio podrán someterse las partes a la decisión jurisdiccional.

CAPITULO II

CONDICIONES LABORALES

Sección Primera: Tiempo de trabajo

Artículo 5.º.- Jornada Laboral.

La jornada durante el período de embarque será de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

El régimen de guardias de mar/puerto se ajustará a los turnos y descansos previstos en la normativa legal vigente.

Durante la guardia no podrán ordenarse trabajos distintos de los propios de dicha guardia, que no sean ordenados por el mismo cargo que estableció el referido servicio de guardia, en cuyo caso se anotará dicha circunstancia en el Cuaderno de Bitácora o de Méjulas.

El personal de servicio de vigilancia se limitará a esta función, no pudiendo efectuar trabajos distintos de los propios de dicho servicio.

Si por disposición legal se modificara la actual jornada de trabajo, la Comisión Negociadora ajustará la jornada al nuevo régimen que se establezca, en el plazo más breve posible.