

**11351 RESOLUCION de 5 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC) y su personal de tierra.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, S. A.» (TAC), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 28 de marzo de 1984, suscrito por la representación de la Empresa citada y la de su personal de tierra, el día 23 de marzo de 1984.

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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 5 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «TRANSPORTES, ADUANAS Y CONSIGNACIONES, S. A.» (TAC), Y SU PERSONAL DE TIERRA PARA EL AÑO 1984**

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial y objeto.*—El presente Convenio Colectivo Interprovincial es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la Empresa tiene enclavados en el territorio nacional, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se desarrollan, con exclusión de su personal de mar regulado por el Convenio General de la Marina Mercante y por su propia Ordenanza de Trabajo, y su objeto es mejorar el nivel de vida de sus empleados, estimulando al propio tiempo su capacidad de trabajo.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Siendo la actividad preferente de la Empresa, con exclusión del personal de mar que se regula por sus propias normas, la de Armadores, Consignatarios de Buques, Fletamentos, Agentes de Aduanas, Transitarios y Cargas y Descargas, todas estas actividades, incluidas las preparatorias o coadyuvantes, por principio de unidad de Empresa, quedan sometidas al presente Convenio.

Art. 3. *Ámbito personal.*—Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Empresa que se halle prestando servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en la Empresa durante la vigencia de este Convenio, quedando excluidos del ámbito de su aplicación el personal directivo a que se refiere el párrafo 3.º del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal técnico o titulado contratado como tal, y el personal de mar regulado por el Convenio General de la Marina Mercante y encuadrado en su propia Ordenanza de Trabajo, todos los cuales se regirán en sus relaciones con la Empresa exclusivamente por las normas específicas de su modalidad contractual y los citados Convenio General de la Marina Mercante y Ordenanza del Trabajo, respectivamente.

Art. 4. *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1984 a todos los efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y tendrá una duración de un año, a no ser que ambas partes pacten su continuación.

Art. 5. *Denuncia y revisión.*—La parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá notificarlo ante la autoridad correspondiente, con una antelación al menos de dos meses a la fecha de su caducidad.

Art. 6. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase el 31 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,80 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, en función de exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984 y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios y tabla utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

La fórmula para determinar el porcentaje de aumento a aplicar sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984 será la siguiente:

$$A = \frac{7}{8} (\text{IPC 30-IX-84} - 6,80) = 0,875 (\text{IPC 30-IX-84} - 6,80)$$

A = porcentaje a aplicar.

IPC 30-IX 84 = Índice de Precios al Consumo al 30-IX-84 certificado por el Instituto Nacional de Estadística.

Asimismo en el caso de que el IPC registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial,

tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra. De esta revisión, de efectuarse, se descontarán las cantidades que hayan sido abonadas en concepto de revisión de haberse producido ésta, de acuerdo a lo establecido anteriormente. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984 y para llevarla a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

La fórmula para determinar el porcentaje de aumento a aplicar sobre los valores utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984 será la siguiente:

$$A = \frac{7}{8} (\text{IPC 84} - 8) = 0,875 (\text{IPC 84} - 8)$$

A = porcentaje a aplicar.

IPC 84 = Índice de Precios al Consumo al 31-XII-84 certificado por el INE.

En consecuencia y de acuerdo con la fórmula acordada los valores a aplicar al final del año serán:

IPC 1984	Revisión Porcentaje	IPC 1984	Revisión Porcentaje
8,10	0,0875	9,10	0,9625
8,20	0,1750	9,20	1,0500
8,30	0,2625	9,30	1,1375
8,40	0,3500	9,40	1,2250
8,50	0,4375	9,50	1,3125
8,60	0,5250	9,60	1,4000
8,70	0,6125	9,70	1,4875
8,80	0,7000	9,80	1,5750
8,90	0,7875	9,90	1,6625
9,00	0,8750	10,00	1,7500

Art. 7. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios o primas o cualquier otra retribución económica.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

Art. 8. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniendo estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 9. *Absorbilidad.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

Art. 10. *Vinculación a la totalidad.*—Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de sus cláusulas por la autoridad laboral o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango o sentencia firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

**Organización del trabajo**

Art. 11. *Facultades empresariales.*—La organización del trabajo de la Empresa es facultad exclusiva de su Dirección. A tales efectos se comprende dentro de las citadas atribuciones y entre otras otorgadas por la vigente legislación, las siguientes:

a) La adscripción o traslado del personal a las distintas secciones o centros de trabajo dentro de la misma localidad o zona.

b) El establecimiento de sistemas de turnos, de trabajos continuados o partidos, con adscripción o traslado entre los mismos del personal en cada momento estimado preciso.

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

d) La asignación de labores determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.

e) El señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y puestos de trabajo.

f) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional.

### Clasificación profesional

**Art. 12. Clasificación profesional.**—Teniendo en cuenta la peculiar función y actividades de la Empresa, su personal se clasificará en los siguientes grupos:

Administrativos.  
Subalternos  
Servicios varios

a) Administrativos.—Este grupo comprende las categorías y cargos que a continuación se indican:

Jefes:

Jefe de Sección de primera.  
Jefe de Sección de segunda.  
Jefe de Negociado.

Oficiales:

Oficial de primera.  
Oficial de segunda.

Auxiliares:

Auxiliar.  
Telefonista.  
Aspirantes:  
Aspirante de diecisiete años.  
Aspirante de dieciséis años.

b) Subalternos.—Dentro de este grupo se consideran comprendidos los empleados siguientes:

Subalternos:

Conserje.  
Ordenanza.  
Serenó.  
Mujer de limpieza.

c) Servicios varios.—Comprende el personal auxiliar de manutención y servicios siguientes:

Encargado de muelle.  
Encargado de taller.  
Oficial primera de taller.  
Oficial segunda de taller.  
Conductor.  
Mecánico.  
Manipulante de primera (Oficial de primera).  
Manipulante de segunda (Oficial de segunda).  
Almacenero.  
Mozo.  
Peón.  
Aprendiz de diecisiete años.  
Aprendiz de dieciséis años.

Estas categorías son indicativas, por lo que cualquier otra no comprendida en esta relación será asimilada a la que más se aproxime a su cometido profesional.

**Art. 13. Ascensos.**—Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas, los Auxiliares administrativos ascenderán automáticamente a Oficiales de segunda, al cumplir los veintidós años de edad.

Asimismo, los Oficiales de segunda administrativos ascenderán a Oficiales de primera al cumplir los veintitrés años de edad.

En el caso de que el cumplimiento de las mencionadas edades se produjera durante la prestación del Servicio Militar, los respectivos ascensos sólo tendrían efectividad desde el momento de la reincorporación al trabajo en la Empresa, una vez sea licenciado del servicio activo.

Los auxiliares administrativos que estuviesen excluidos del cumplimiento de Servicio Militar, pasarán a Oficiales de segunda, al cumplir los veintidós años de edad.

Los Mozos y Peones con cinco años de antigüedad se equipararán, en cuanto a salarios se refiere, a los oficiales de segunda del grupo de Servicios varios.

Los Oficiales de primera administrativos que no tengan vacante para acceder a Jefe de Negociado, y siempre que a juicio de la Empresa exista una dedicación y eficacia comprobada en las labores que les sean encomendadas, se mantendrán en su categoría, percibiendo, no obstante, como compensación el 60 por 100 como máximo de la diferencia de la tabla salarial del anexo 1, columna «B», entre la categoría de Oficial de primera y Jefe de Negociado.

Queda expresamente determinado que la cuantificación de esta compensación es potestativa de la Empresa, y no estará sujeta a ningún sistema de aumento automático.

### Condiciones económicas

**Art. 14. Sistema retributivo.**—El sistema retributivo a aplicar por la Empresa para todo el personal regulado por este Convenio, consistirá en una cantidad anual compuesta de doce mensualidades y cinco y media pagas extraordinarias de igual

importe que aquéllas, a pagar en las fechas que más adelante se determina.

La retribución mensual estará constituida por un salario de Convenio, cuyos importes para cada categoría profesional figurarán en los anexos 1 y 2, y la antigüedad y los complementos voluntarios en su caso.

Las tablas salariales estarán constituidas por los conceptos de «Salario base», que es el que figura en la columna «A» de las mismas, sobre cuyo importe se calculará la antigüedad según se determina en el artículo correspondiente, y el concepto de «Salario del Convenio» que está constituido por el importe que se fija en la columna «B» de las citadas tablas.

**Art. 15. Antigüedad.**—Se establecen aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en trienios, sin límite, calculados al 5 por 100 sobre el salario o sueldo de la columna «A» de las tablas de los anexos 1 y 2.

**Art. 16. Plus de asistencia.**—Se mantiene el plus de asistencia, que lo devengará todo el personal fijo afectado por este Convenio, que tenga asignada jornada legal completa de trabajo. Su cuantía será de 358 pesetas por día laboral de asistencia al trabajo, igual para todo el trabajo indicado, sin distinción de categoría, y de 718 pesetas, caso de que por necesidades del servicio, tenga que acudir al trabajo en días festivos.

Las mujeres de limpieza participarán del plus de asistencia a razón de 54 pesetas por hora de trabajo.

Asimismo se percibirá el plus de asistencia en cuantía de 358 pesetas por día laborable, durante el tiempo en que el trabajador se encuentre enfermo, accidentado o en disfrute de vacaciones.

La percepción del referido plus de asistencia en caso de enfermedad o accidente, se iniciará en la fecha de la baja y terminará cuando el trabajador deje de percibir la prestación económica del I.L.T. de la Seguridad Social.

El plus de asistencia no se computará a efectos de las pagas extraordinarias.

**Art. 17. Plus de residencia.**—El personal residente en la plaza de Baleares, percibirá como complemento de residencia el 50 por 100 del salario base que figura establecido en el anexo 1 de la Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, siempre que las retribuciones contenidas en este Convenio para el personal residente en dicha plaza, fueran inferiores en su conjunto anual a las establecidas en el artículo 15 de dicha Ordenanza, o en su saldo de diferencia, si este existiese.

Este complemento no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias según se dispone en el artículo 15 de la referida Ordenanza.

**Art. 18. Retribuciones voluntarias y/o complementos de sueldo.**—La Empresa, sobre los valores pactados en el presente Convenio, podrá establecer retribuciones voluntarias y/o complementos de sueldo, cuando las circunstancias lo permitan o aconsejen y que como tales, se regirán por las normas vigentes.

**Art. 19. Pagas extraordinarias.**—La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, percibirá anualmente las siguientes pagas o gratificaciones extraordinarias:

Paga de enero media mensualidad.  
Paga de marzo una mensualidad.  
Paga de mayo, una mensualidad.  
Paga de julio, una mensualidad.  
Paga de septiembre, una mensualidad.  
Paga de diciembre, una mensualidad.

Dichas pagas deberán hacerse efectivas dentro de cada uno de los meses anteriormente citados.

**Art. 20. Horas extraordinarias.**—Dentro de los límites que señalan las disposiciones vigentes se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa o Delegado de Agencia lo requieran.

Independientemente de las horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor, dadas las peculiares características que concurren en el trabajo en el mar, y concretamente en la Marina Mercante, a la que está íntimamente ligada esta Empresa a través de las actividades que le son propias, como la de Armadores de Buques, la de Consignatarios de Buques y la de Cargas y Descargas, su trabajo está necesariamente supeditado a las llegadas y salidas de los buques propios y/o ajenos, su despacho y las consecuentes labores de carga y descarga, a las reparaciones a efectuar en los mismos, por su imprevisión, irregularidad y especialización del cargo, así como a su mantenimiento, todo ello en horas frecuentemente fuera de la jornada laboral normal, sin que las mismas, por su impresión, irregularidad y especialización del personal, que ha de atender estas labores, puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, la Comisión Negociadora del presente Convenio considera como estructurales, de fuerza mayor e imprevistas las siguientes:

1.º Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

2.º Las que se realicen para reparaciones perentorias de averías en los buques, elementos o unidades de trabajo e instalaciones.

3.º Las que se realicen para iniciar o concluir alguna tarea al principio o al término de la jornada laboral que, de no efectuarse, causaría graves perjuicios a la Empresa.

4.º Las que sean necesarias para la puesta en marcha de aparatos, elementos o unidades de trabajo e instalaciones.

5.º Las que sean inherentes a la consideración, despacho, cargas y/o descargas en buques propios y/o ajenos, en horas fuera de la jornada laboral.

6.º Las efectuadas con motivo de labores administrativas derivadas de las anteriores operaciones o en momentos puntuales, así como las de confección de declaraciones u otra documentación, en plazos de ineludible cumplimentación.

Las horas extraordinarias se clasificarán como sigue:

Tipo «A», las cuatro primeras.

Tipo «B», las restantes.

También tendrán esta consideración las nocturnas y las realizadas en domingos y festivos. Se considerarán nocturnas las que se realicen desde las veinte a las ocho horas del día siguiente.

El valor de las horas extraordinarias para las diferentes categorías, es el que se especifica en las tablas de los anexos 4 y 5.

Habida cuenta de lo que se determina en el Estatuto de los Trabajadores en su Disposición Final cuarta, ambas representaciones manifiestan que de la aplicación del mismo, resultan los valores de las horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados, y que por lo tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas, ni individual ni colectivamente relativas al año 1984.

Art. 21. *Gratificación por poderes.*—Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderado (excluidos los despachantes de Aduanas), disfrutarán sobre el sueldo que les corresponda una gratificación no inferior a 38.392 pesetas anuales.

Art. 22. *Gratificación por idiomas.*—Los empleados, sin distinción de categorías, que hablen y/o escriban con suficiencia, uno o más idiomas, y que sus conocimientos en este aspecto sean utilizados habitualmente por la Empresa, percibirán una gratificación anual de 38.392 pesetas, sea cual fuese el número de idiomas que la sea requerido.

Art. 23. *Gratificación por quebranto de moneda.*—Los empleados que realicen funciones de cajero, teniendo plena responsabilidad inherente a dichas funciones, percibirán una gratificación anual hasta el máximo de 25.595 pesetas.

Art. 24. *Servicio Militar.*—El trabajador que se incorpore al Servicio Militar en las condiciones previstas en la Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, para percibir la totalidad de sus haberes, en caso de prestar servicios ocasionales en la Empresa, deberá justificar setenta y cinco horas mensuales de trabajo como mínimo.

En el caso de que no alcance el citado número de horas, se abonará la parte proporcional del 50 por 100 restante de sus haberes que correspondan al número de horas trabajadas, en relación con las setenta y cinco mencionadas en el párrafo anterior.

Los excluidos del Servicio Militar, percibirán una retribución mensual complementaria de su sueldo, de 3.367 pesetas, hasta que sea licenciado su reemplazo.

#### Jornada y horario

Art. 25. *Jornada y horario.*—La jornada de trabajo para todo el personal acogido al presente Convenio, sin distinción de categorías, tendrá una duración de lunes a viernes, considerándose el sábado no laboral durante la vigencia del mismo.

Siguiendo las normas establecidas por la normativa vigente, que fija la jornada máxima en mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales, se establecen las siguientes jornadas anuales teniendo en cuenta las horas de trabajo efectivo para 1984:

Personal Administrativo y Subalterno: Mil setecientos noventa y una horas y treinta minutos.

Personal de Servicios/variantes: Mil ochocientas veintiuna horas.

La distribución semanal de las horas del cómputo anual, abstracción hecha de la jornada intensiva que se trata en el correspondiente artículo, será la siguiente:

Personal Administrativo y Subalterno: Cuarenta horas y treinta minutos semanales.

Personal de Servicios/variantes: Cuarenta y una horas semanales.

Art. 26. *Jornada intensiva.*—Se establece la jornada intensiva por un período de tres meses para todo el personal acogido al presente Convenio, sin distinción de categorías.

Esta jornada se iniciará para 1984, el día 18 de junio y finalizará el día 17 de septiembre, ambos inclusive, transcurridos noventa y dos días.

La jornada intensiva se fija en treinta y cinco horas semanales para el personal Administrativo, y en treinta y seis horas también semanales para el personal de Servicios/variantes.

Art. 27. *Horario.*—La determinación de los horarios y organización de turnos de trabajo es facultad privativa de la Empresa, que se ajustará a las normas vigentes y los establecerá de acuerdo con la decisión tomada durante la negociación del presente Convenio. No obstante, la Empresa podrá adap-

tar tales horarios de tipo general, según las peculiaridades de sus centros de trabajo, localidades y actividades.

Dadas las características del tráfico marítimo y las actividades de la Empresa, ésta podrá utilizar al personal necesario, tanto administrativo, en llegadas, despachos y salidas de buques, como el de Servicios/variantes en operaciones dentro y fuera del recinto portuario, en aquellas ocasiones extraordinarias que se requiera, pero respetando siempre lo establecido en las vigentes disposiciones legales en materia de jornadas y horarios.

El horario marco convenido es el que a continuación se detalla:

Personal Administrativo y Subalterno.

Horario normal.

Lunes: de ocho a trece horas y de quince treinta a diecinueve horas.

De martes a viernes: de ocho treinta a trece horas, y de quince treinta a diecinueve horas.

Horario en jornada intensiva:

De lunes a viernes: de ocho a quince horas.

Personal de Servicios/variantes.

Horario normal:

Lunes: De ocho a doce horas, y de catorce a diecinueve horas.

De martes a viernes: De ocho a doce horas, y de catorce a dieciocho horas.

Horario de jornada de verano:

Lunes: De ocho a doce horas y de catorce a dieciocho horas.

De martes a viernes: De ocho a doce horas, y de catorce a diecisiete horas.

Los precedentes artículos, referidos a jornada, jornada intensiva y horario regirán durante el año 1984, pudiendo volver a los establecidos en 1978 si su desarrollo durante el presente año no resultase convincente a una cualquiera de sus partes.

Art. 28. *Vacaciones.*—Las vacaciones del personal Administrativo, Subalterno y de Servicios/variantes, serán de treinta días naturales.

En el caso de nuevo ingreso, y cuando el período sea inferior a un año, dichas vacaciones se concederán proporcionalmente al tiempo servido, teniendo en cuenta que la fracción última resultante se computará por día completo.

En caso de cese de un trabajador al servicio de la Empresa, se seguirá idéntico criterio que lo dispuesto con respecto al ingreso, es decir, proporcionalmente.

Las vacaciones se concederán en las fechas que se establezcan entre el trabajador y la Empresa de común acuerdo, debiendo disfrutarlas en cualquier mes del año, y también de común acuerdo podrán ser concedidas y disfrutadas en forma fraccionada, en cuyo caso se computarán veintidós días laborables.

Las vacaciones se realizarán por turnos rotativos y no serán acumulativas, o sea que deberán ser disfrutadas en el transcurso de cada año natural respectivo.

Las mujeres de limpieza disfrutarán de un día de vacaciones por cada veinticinco días que hayan prestado servicios a la Empresa.

#### Mejoras sociales

Art. 29. *Ayuda de estudios.*—Se establece una ayuda de estudios para los hijos de los empleados, desde los cuatro a los diecisiete años de edad, consistente en la entrega anual a cada trabajador afectado por el Convenio, de 20.207 pesetas por cada hijo comprendido en dichas edades.

Art. 30. *Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.*—Para atender a los gastos extraordinarios que representa para el trabajador que tenga algún hijo disminuido psíquico o físico, por colegios o atenciones de todo orden, la Empresa concederá al trabajador que se encuentre en dichas condiciones una ayuda anual de 74.000 pesetas.

Para poder beneficiarse de esta ayuda, es preciso que el hijo tenga la calificación de disminuido psíquico o físico por el INSALUD y se halle acogido a los beneficios que concede dicho Organismo.

Art. 31. *Formación profesional.*—Siendo fundamental coordinar las enseñanzas teóricas con las prácticas, la Empresa satisfará la matrícula y la asistencia a centros de enseñanza, academias culturales y de idiomas, en aquellos casos en que el interesado solicite su asistencia a los mismos, fuera del horario de trabajo, para que puedan complementar las enseñanzas prácticas que en el trabajo diario reciben.

Los aprendices y personal de servicios/variantes podrán solicitar la asistencia a centros de aprendizaje, escuela de formación profesional etc., en horas asimismo fuera del horario de trabajo.

Art. 32. *Gratificación por nupcialidad.*—El personal fijo afecto a este Convenio, que lleve como mínimo un año de permanencia en la Empresa, tendrá derecho a percibir un premio por nupcialidad, consistente en el importe de una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad del salario total.

De llevar el trabajador más de cinco años al servicio de la Empresa, la gratificación será de dos mensualidades del salario total.

Art. 33. *Gratificación por natalidad.*—La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, un premio consistente en una mensualidad del salario total por el nacimiento del primer hijo.

Art. 34. *Premio de vinculación.*—Se establece para todo el persona que cumple veinticinco o cuarenta años de servicio a la Empresa durante la vigencia del Convenio, el abono de una o dos mensualidades, respectivamente, del salario total. En el caso de que en el momento de producirse la jubilación entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad o la incapacidad permanente, el trabajador que se encuentre entre los treinta y los cuarenta años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, se le abonará la parte proporcional que le corresponda.

Art. 35. *Enfermedad.*—En caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100 por 100 de su salario total a partir del primer día de la baja por enfermedad.

Los beneficios de este complemento por enfermedad los percibirá el trabajador durante el período de tiempo en que perciba de la Seguridad Social la prestación económica por I.L.T.

Art. 36. *Invalidez provisional.*—Cuando el trabajador agote el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad, y pase a la situación de Invalidez Provisional, la Empresa le abonará un complemento para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, perciba el 100 por 100 del salario total a partir del primer día de su situación de Invalidez Provisional.

Los beneficios de este complemento los percibirá el enfermo durante cuatro años.

Art. 37. *Accidentes de trabajo.*—En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Mutuallidad Aseguradora, el trabajador perciba su salario total desde el primer día inclusive de ocurrido el accidente.

Durante su permanencia en la situación de baja por accidente, y en tanto perciba el trabajador la mencionada prestación económica por I.L.T., la Empresa le abonará íntegramente las pagas extras.

Cuando la incapacidad sea permanente, la Empresa le complementará el importe que se le asigne en concepto de «pensión de invalidez» hasta el 100 por 100 de su salario total, con los aumentos que le correspondieran durante cuatro años.

Art. 38. *Salario total.*—Por el término «Salario total» empleado en los artículos precedentes, se entiende el salario o sueldo del Convenio de la columna «B» de las tablas, anexos 1 y 2, y la garantía personal y la antigüedad en su caso.

Art. 39. *Defunción del trabajador en activo.*—La muerte del trabajador como consecuencia de enfermedad sea o no de trabajo, dará derecho a la viuda si convivía habitualmente a su cargo y expensas, a percibir de la Empresa con carácter vitalicio, un complemento a la pensión que le corresponda del INSS, equivalente al 2 por 100 por cada año de servicio a la Empresa, de la diferencia entre la pensión de viudedad y el salario real que percibía el trabajador en la Empresa con inclusión de las pagas extras, con un mínimo de un 20 por 100 a los que llevasen menos de diez años de servicios.

Caso de que la viuda no tenga derecho a la pensión de viudedad del INSS por percibir de ésta una indemnización a tanto alzado se calculará el complemento del mismo modo, partiendo del supuesto de la pensión que le hubiera correspondido. El complemento antes citado se extinguirá por las mismas causas por las que quedaría extinguida la pensión de viudedad del INSS.

Art. 40. *Ayuda por defunción.*—La Empresa abonará la cantidad de 70.620 pesetas en caso de fallecimiento de cualquiera de sus empleados en activo, cantidad esta que será entregada por orden de preferencia a la esposa o cónyuge, hijos y/o padres o persona que conviviera con el empleado en el momento de ocurrir el óbito, todo ello independientemente de las demás asignaciones que legalmente le correspondan.

Art. 41. *Pensión de orfandad.*—En caso de fallecimiento por muerte natural de ambos cónyuges, los hijos menores de edad y hasta los dieciocho años, percibirán de la Empresa una ayuda económica consistente en 20.303 pesetas mensuales por cada hijo.

Art. 42. *Jubilación y viudedad.*—Con el fin de paliar en lo posible el problema que con carácter casi general se presenta a los trabajadores que alcanzan la edad de jubilación, en que desde el punto de vista social y humano deberían poder disfrutar del merecido descanso, consecutivo a una dilatada vida de trabajo, cuya aspiración no puede satisfacerse en la mayoría de los casos a consecuencia de la notable desproporción que existe entre las pensiones de jubilación en relación al salario real que percibe en activo, esta Empresa, haciendo patente su preocupación e interés por resolver dentro de sus posibilidades las dificultades de orden social de sus trabajadores, ratifica plenamente el sistema de previsión en su día establecido, como complemento del legalmente existente y cuyo sistema se regula de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.—Todo trabajador de la plantilla del personal fijo al servicio de la Empresa que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad, percibirá de la Empresa un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la pensión anual con pagas extras que le corresponda del INSS, excluida la protección familiar y su salario bruto anual que tuviera fijado en la fecha de su jubilación, considerándose como tal, el constituido por sus retribuciones fijas de sueldo, antigüedad y demás complementos reglamentarios o voluntarios, comprendiendo estos últimos, el plus de asistencia normal al trabajo y las pagas extras oficiales y voluntarias que se perciban en la fecha de su jubilación con exclusión de la protección familiar.

Se estimará como parte integrante de la pensión del INSS, el importe que pueda percibir el jubilado por el seguro de vejez, así como cualquier otra cantidad o ayuda oficial que en forma de pensión otorguen las Mutuallidades Laborales a los jubilados en el momento de adquirir la situación de pensionistas.

Segunda.—Se harán extensivos los beneficios citados otorgados por la Empresa y en las mismas condiciones, al personal que, teniendo la condición de mutualista en 1 de enero de 1987, o en cualquier otra fecha con anterioridad, opte por jubilarse entre los sesenta y los sesenta y cinco años (número 9 de la disposición transitoria de la Orden de 18 de enero de 1987).

Tercera.—El trabajador que retrase voluntariamente su jubilación al cumplir los sesenta y cinco años, perderá los beneficios de complemento de pensión que se establece, en una proporción del 33,33 por 100 por cada año de retraso a contar desde aquella fecha, de forma tal que si solicita la jubilación al tener cumplidos sesenta y seis años, percibirá solamente el 66,66 por 100 del citado complemento; si la solicitud se produce al tener cumplidos sesenta y siete años, le corresponderá el 33,33 por 100 de dicho complemento, y una vez cumplidos sesenta y ocho años, habrá perdido la totalidad de dicho complemento de pensión. Quedan exceptuados de la pérdida de los mencionados beneficios los trabajadores cuyo retraso en la jubilación sea motivado por conveniencia e interés de la Empresa.

Cuarta.—A: producirse el fallecimiento de un jubilado, caso de dejar viuda que haya convivido habitualmente con su esposo, la misma percibirá de la Empresa un complemento de pensión equivalente al 50 por 100 del que viniera cobrando su esposo en situación de jubilado, de acuerdo con las normas mencionadas. Se extinguirá el pago de este complemento por fallecimiento de la viuda o por contraer ésta nuevas nupcias.

Quinta.—Las revalorizaciones que pueda experimentar la pensión del INSS así como las variaciones de los salarios del personal en activo, no alterarán para el personal jubilado ni en más ni en menos el complemento que abone la Empresa al producirse la jubilación.

Art. 43. *Asistencia médico-quirúrgica.*—Como complemento de las prestaciones asistenciales de la Seguridad Social, la Empresa tiene suscrita a su cargo con una entidad médica privada, la asistencia médico-quirúrgica en favor de sus empleados y familiares.

La extensión de dicha asistencia es dentro de las prestaciones que otorga la entidad médica elegida de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la propia Empresa.

Art. 44. *Seguro de accidentes.*—La Empresa contratará con una Compañía de Seguros los riesgos de muerte e invalidez permanente que por accidente pudieran sobrevenir a su personal, tanto en el ámbito profesional como extraprofesional, salvo las excepciones usuales en este tipo de pólizas y de conformidad a su cuadro siguiente:

Directivos y Jefes Administrativos:  
Muerte e invalidez permanente: 2.750.000 pesetas.  
Resto del personal sujeto a este Convenio:  
Muerte e invalidez permanente: 2.600.000 pesetas.

#### Cláusulas finales

Comisión Mixta: Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por tres representantes sociales y tres económicos, que serán designados de entre los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Cláusula adicional: Las alusiones contenidas en el texto de este Convenio que hagan mención a artículos, disposiciones, ordenanzas, etc., que hayan sido derogados, deberán entenderse referidos y sustituidos por los vigentes en la actualidad.

No obstante, las únicas y exclusivas variaciones económicas que puede experimentar este Convenio, ya han sido recogidas en los artículos y tablas resultantes de la presente revisión.

Todas las cantidades y referencias económicas que constan en el presente Convenio, son siempre importes brutos.

Cláusula supletoria: En todo lo no contemplado en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su defecto a la Ordenanza del Trabajo en las Empresas Consignatarias de Buques.

Asimismo en todos aquellos artículos en los que se mencione la Ordenanza Laboral del Trabajo en las Empresas Consignatarias de Buques se respetará su referencia a los solos efectos de contemplar y mantener las situaciones a que los mismos se refieren.



<b>Ordenanza:</b>															
Tipo A ... ..	303,93	317,63	331,33	345,03	358,73	372,43	386,13	399,83	—	—	—	—	—	—	—
Tipo B ... ..	405,24	423,52	441,80	460,08	478,36	496,64	514,92	533,20	—	—	—	—	—	—	—
<b>Sereno:</b>															
Tipo A ... ..	297,36	311,06	324,80	338,52	352,24	365,96	379,68	393,40	407,12	420,84	434,56	448,28	462,00	475,72	489,44
Tipo B ... ..	396,47	414,74	433,01	451,28	469,55	487,82	506,09	524,36	542,63	560,90	579,17	597,44	615,71	633,98	652,25

## ANEXO NUMERO 5

Cuadro del valor de las horas extraordinarias según número de trienios

Personal de Servicios Varios

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
<b>Encargado de Muelle:</b>															
Tipo A ... ..	478,11	495,83	513,15	530,67	548,19	565,71	583,23	600,75	618,27	635,79	653,31	670,83	688,35	705,87	
Tipo B ... ..	637,48	660,83	684,18	707,53	730,88	754,23	777,58	800,93	824,28	847,63	870,98	894,33	917,68	941,03	
<b>Encargado de Taller:</b>															
Tipo A ... ..	455,09	472,61	490,13	507,65	525,17	542,69	560,21	577,73	595,25	612,77	630,29	647,81	665,33	682,85	
Tipo B ... ..	606,79	630,14	653,49	676,84	700,19	723,54	746,89	770,24	793,59	816,94	840,29	863,64	886,99	910,34	
<b>Oficial 1.ª Conductor-Mecánico-Almacenero:</b>															
Tipo A ... ..	382,60	396,71	414,62	430,53	446,44	462,35	478,26	494,17	510,08	525,99	541,90	557,81	573,72	589,63	
Tipo B ... ..	510,40	531,61	552,82	574,03	595,24	616,45	637,66	658,87	680,08	701,29	722,50	743,71	764,92	786,13	
<b>Oficial 2.ª de Taller:</b>															
Tipo A ... ..	354,88	368,03	381,18	394,33	407,48	420,63	433,78	446,93	460,08	473,23	486,38	499,53	512,68	525,83	
Tipo B ... ..	473,18	490,71	508,24	525,77	543,30	560,83	578,36	595,89	613,42	630,95	648,48	666,01	683,54	701,07	
<b>Manipulante de 1.ª:</b>															
Tipo A ... ..	415,68	432,12	448,56	465,00	481,44	497,88	514,32	530,76	547,20	563,64	580,08	596,52	612,96	629,40	
Tipo B ... ..	554,24	578,15	598,06	619,97	641,88	663,79	685,70	707,61	729,52	751,43	773,34	795,25	817,16	839,07	
<b>Manipulante de 2.ª:</b>															
Tipo A ... ..	354,89	370,50	386,11	401,72	417,33	432,94	448,55	464,16	479,77	495,38	510,99	526,60	542,21	557,82	
Tipo B ... ..	473,18	493,98	514,78	535,58	556,38	577,18	597,98	618,78	639,58	660,38	681,18	701,98	722,78	743,58	
<b>Mozo:</b>															
Tipo A ... ..	315,46	329,16	342,86	356,56	370,26	383,96	397,66	411,36	425,06	438,76	452,46	466,16	479,86	493,56	
Tipo B ... ..	420,60	438,98	457,12	475,38	493,64	511,90	630,16	548,42	566,68	584,94	603,20	621,46	639,72	657,98	
<b>Peón:</b>															
Tipo A ... ..	308,88	322,55	336,24	349,93	363,62	377,31	391,00	404,69	418,38	432,07	445,76	459,45	473,14	486,83	
Tipo B ... ..	411,82	430,08	448,34	466,60	484,86	503,12	521,38	539,64	557,90	576,16	594,42	612,68	630,94	649,20	