Para optar a la mencionada plaza deben cumplirse los siguientes requisitos:

Primero.—Ser español.
Segundo.—Artista reputado en su profesión, habiéndose destacado por sus creaciones y actuaciones personales relativas a aquéllas.
Tercero.—Propuesto exclusivamente por tres Académicos numerarios.
Cuarto.—Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos, títulos y demás circunstancias en que se fundamenten aquéllas.
Quinto.—Presentar dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborables, de diez a catorce horas.

Madrid, 15 de octubre de 1984.—El Secretario general, Enrique Pardo Canalís.

24390 *RESOLUCION de 15 de octubre de 1984, de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, por la que se anuncia una vacante de Académico numerario en la Sección de Escultura.*

La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando anuncia por la presente convocatoria la provisión de una plaza de académico numerario no profesional en la Sección de Escultura, vacante por fallecimiento del excelentísimo señor don Eduardo Figueroa y Alonso Martínez, Conde de Yebes.
Para optar a la mencionada plaza deben cumplirse los siguientes requisitos:

Primero.—Ser español.
Segundo.—Estar considerado como persona de especiales conocimientos en las Artes, por haber escrito obras de mérito reconocido relativas a ellas, desempeñando, bajo las condiciones legales, en Universidades o Escuelas Superiores del Estado, la enseñanza de la ciencia estética o de la Historia del Arte, haber formado colecciones de obras artísticas, o prestado marcada protección a las Artes o a los artistas.
Tercero.—Propuesto exclusivamente por tres Académicos numerarios.
Cuarto.—Acompañar a las propuestas con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos, títulos y demás circunstancias en que se fundamentan aquéllas.
Quinto.—Presentar, dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborables, de diez a catorce horas.

Madrid, 15 de octubre de 1984.—El Secretario general, Enrique Pardo Canalís.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24391 *RESOLUCION de 27 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal de tierra.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», y su personal de tierra, suscrito el día 31 de julio de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el día 7 de agosto de 1984.
En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,
Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «Compañía Trasmediterránea, S. A.», se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, advertencia ésta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.
Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑIA TRASMEDITERRANEA, S. A.», Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO I

AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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

Quedan expresamente excluidos:

a) Los cargos de Alta Dirección y los Directores, Subdirectores y Jefes de Servicio.

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

c) El personal de Operaciones Portuarias vinculado a la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios.

d) El personal Técnico a quien se encomiende algún servicio determinado sin continuidad en su trabajo, sí sujeción a jornada y que, por tanto, no figure en la plantilla de la Empresa.

Artículo 2º.- AMBITO TERRITORIAL.- Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el Art. anterior que presten sus servicios en todos los Centros de Trabajo de COMPAÑIA TRASMEDITERRANEA.

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

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1º de Enero de 1.984 y finalizando el 31 de Diciembre del mismo año.

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

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

CAPITULO II

ABSORCION Y COMISION PARITARIA

Artículo 4º.- ABSORCION.- Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o Contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y en su conjunto de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenio o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos fijados en ella deban ser objeto de comparación aislada.

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

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

Artículo 5º.- COMISION PARITARIA.- Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio, comprometiéndose ambas partes a solucionar en el Seno de la Comisión cualquier discrepancia, sin perjuicio de su planteamiento ante la jurisdicción competente.

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

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

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

b) El Secretario del Comité Intercentros convocará a los Miembros de la Comisión Paritaria, a los que enviará, junto con la convocatoria, el Orden del Día de la misma.

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

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

CAPITULO III

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

Artículo 69.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización del trabajo en la Empresa es facultad de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la Legislación vigente.

La Dirección de la Empresa dará a conocer al Comité Intercentros, con carácter previo a su implantación, la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo, estará dispuesta a estudiar toda sugerencia ó propuesta que aporte la Representación de los Trabajadores sobre el tema.

Artículo 70.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.- El personal se clasifica por razón de su permanencia y por su función.

1. Por razón de su permanencia.- El personal de COMPAÑIA TRASMEDITERRANEA, por razón de su permanencia se clasifica en:

a) Personal fijo.

b) Personal a tiempo parcial.

c) Personal por tiempo determinado.

d) Personal interino.

e) Cualquier otra establecida por la Legislación vigente.

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

b) Personal a tiempo parcial.- Son los empleados que, admitidos para duración indefinida o temporal, prestan sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los 2/3 de las consideradas habituales para el resto del personal. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 122 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas reglamentarias que se dicten en cada momento.

c) Personal por tiempo determinado.- Son los empleados que son contratados por un tiempo cierto o para un trabajo eventual. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 152 a. b. y d. del Estatuto de los Trabajadores y en las normas reglamentarias que se dicten en cada momento.

d) Personal interino.- Lo constituye el personal incorporado a la Empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el Artículo 152 c. del Estatuto de los Trabajadores y en las normas reglamentarias que se dicten en cada momento.

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

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

Normas genéricas de clasificación:

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

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

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

Principio de polivalencia.- Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 232 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupos Profesionales.-

TECNICOS.- El personal Técnico se clasifica a su vez en Titulado y no Titulado.

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

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) Titulado Superior.

b) Titulado de Grado Medio.

No Titulado.- Es aquel personal que realiza funciones fundamentalmente técnicas para lo que necesitan ser personas expertas en los asuntos que van a desarrollar.

El personal de Informática se clasifica en las categorías siguientes:

a) Analista.

b) Programador.

c) Operador de ordenador.

A su vez pueden ser Titulados o no Titulados, según ostenten o no Título expedido por el Estado.

Igual tratamiento se seguirá con el Delineante.

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

Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

a) Jefes de Departamento.

b) Jefes de Sección.

c) Jefes de Negociado.

d) Oficiales.

e) Auxiliares.

f) Telefonistas.

g) Aspirantes.

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

Dentro del mismo se consideran comprendidas las siguientes categorías:

a) Conserjer.

b) Cobradores.

c) Ordenanzas.

d) Serenos.

e) Porteros.

f) Encargados de Almacen o Almaceneros.

g) Mozos de Almacen.

h) Conductor de turismo.

i) Conductor de camión.

j) Botones.

k) Personal de limpieza.

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

Dentro de este grupo están comprendidas las siguientes categorías:

a) Encargado de Sección y Jefe de Taller de material portuario.

b) Oficial de 1ª.

c) Oficial de 2ª.

d) Peón.

e) Amarrador.

Definición de categorías.—

- Personal Técnico:

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

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

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

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

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

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

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

Técnico no Titulado.- Es el empleado que realiza fundamentalmente funciones técnicas. Para el desarrollo de su trabajo no se requiere, ni por disposición legal ni por exigencias de la propia Empresa, encontrarse en posesión de un Título oficial de grado superior o medio.

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

a) Jefe de Departamento.- Es el empleado, provisto o no de Poderes, que tiene a su cargo una o varias unidades funcionales de la Compañía, orgánicamente superiores a la Sección.

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

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

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

e) Auxiliar.- Es el administrativo mayor de 18 años que, con iniciativa restringida, se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a cualquier otro trabajo mecánico inherente a su categoría que le ordenen sus jefes inmediatos.

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

En las ausencias del telefonista, o en aquellos Centros de Trabajo que, por su importancia, no requieran la existencia del mismo, la centralita telefónica podrá estar a cargo, de forma no habitual, del personal subalterno.

g) Aspirante.- Es el empleado con edad comprendida entre los 16 y los 18 años que trabaja en labores propias de Oficina, iniciándose en las funciones peculiares de ésta.

- Subalternos: Este personal realiza funciones prácticas y manuales de auxilio al resto de personal, de orientación al público y demás de carácter complementario.

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

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

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

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

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

e) Encargado de Almacen o Almacenero.- Es el responsable del almacen o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mecancias o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Así mismo, dirigirá todas las labores o trabajos propios del almacen o almacenes.

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

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

g) Conductor de turismo.- Es el que estando en posesión del carnet de conducir, y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la Empresa.

h) Conductor de camión.- Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente conduce camiones de la Empresa, dirige la carga de la mercancia y responde de la misma si durante el viaj no encomendara aquélla a otra persona, dando, si se lo exigieren, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Amarrador.- Es el trabajador encargado de amarrar y desamarrar los buques en los puertos.

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

Artículo 89.- ASIMILACIONES TECNICAS Y DE CATEGORIAS.- Se establecen las siguientes asimilaciones, a todos los efectos, tanto económicos como de categorías:

a) Los Analistas están asimilados a Titulados Superiores.

b) Los Titulados de Grado Medio están asimilados a Jefe de Negociado.

c) Los Programadores están asimilados a Titulados de Grado Medio.

d) Los Delineantes están asimilados a Oficial.

e) Los Operadores están asimilados a Oficial.

Artículo 90.- JORNADA LABORAL.-

1. La jornada laboral para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será la que actualmente se viene realizando: de lunes a viernes, siete horas continuadas.

2. El sábado, durante tres meses del período denominado de temporada alta, trabajará el 100% de la plantilla fija hasta seis horas, siempre que las necesidades del servicio lo requieran a juicio de la Dirección de cada Centro de Trabajo y los restantes nueve meses del año la plantilla trabajará alternativamente, en su 50%, durante cuatro horas.

La jornada anual de trabajo ascenderá durante 1.984 a 1.748 horas.

Artículo 109.- HORARIO.- El horario será confeccionado por la Dirección, de común acuerdo con los Representantes de los Trabajadores en cada Centro de Trabajo, según las necesidades de los servicios y las exigencias organizativas de la Empresa.

Artículo 119.- DOMINGOS Y FESTIVOS.- Los trabajadores que presten sus servicios durante tales días, cobrarán un complemento según baremo y condiciones que se detallan en el apartado c.1 del Artículo 172 del presente Convenio.

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

Artículo 129.- VACACIONES.-

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

b) Las vacaciones se iniciarán obligatoriamente en día laborable.

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

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En caso de conflicto, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será permanente sino rotativo. En el caso de no existir responsabilidades familiares, las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad pero, como antedicho queda, el uso del citado derecho será rotativo con respecto a Convenios anteriores.

e) Para disminuir al mínimo los posibles conflictos en cuanto al período de vacaciones, éstas se tomarán por Departamentos, Secciones o Negociados, o cualquier unidad administrativa con entidad propia que resulte de la organización funcional de la Empresa. Allí donde exista duplicidad en las peticiones del mes a disfrutar las vacaciones, se aplicará el derecho expuesto en el apartado anterior.

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

g) Aquellos trabajadores fijos y contratados por tiempo determinado igual o superior a un año que disfruten su período vacacional completo o en dos períodos fuera de la temporada alta (tres meses), entendiéndose que este período se determinará de mutuo acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de cada Centro de Trabajo, percibirán la cantidad de 10.000'00 Ptas.

h) En ningún caso podrán ser compensadas económicamente las vacaciones que correspondan al período anual completo.

i) El 16 de Julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, se considerará, como en años anteriores, día festivo.

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

k) Aquellos trabajadores que tuvieren que interrumpir sus vacaciones por necesidades de la Empresa, y siempre que hubiera acuerdo con los mismos, percibirán la cantidad de 20.000'00 Ptas.

l) Para lo no recogido en este Artículo se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

CAPITULO IV

CONTRATACION DE PERSONAL Y ASCENSOS

Artículo 139.- CONTRATACION DE PERSONAL.-

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

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

a) Cumplimentación del formulario de la solicitud de ingreso.

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

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

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

Aquel personal que haya trabajado en la Empresa, con cualquier modalidad de contrato, tendrá preferencia para ser contratado por orden de antigüedad, entendiendo por antigüedad, la suma de los meses/tiempo de todos los períodos de contratos suscritos con la Empresa.

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

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

- Por concurso, para el personal Titulado, Técnico y Jefe de Departamento.
- Por concurso-oposición, para el personal administrativo, excepto Jefe de Departamento.
- Por prueba-exámen, para Subalternos y Servicios Varios.

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

5.1. Jefes de Sección.-

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Jefes de Negociado y Oficiales.-

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. Auxiliares Administrativos.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.4. Auxiliares eventuales e interinos que, en el momento que se ha producido la vacante, hayan trabajado en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa.

6.2.5. Desempleados.

6.2.6. Mayores de 45 años.

6.2.7. Minusválidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Serán de libre designación de la Dirección los Jefes de Departamento, los Técnicos, Jefes de Sección, Encargados de Sección, Jefes de Taller y Conserjes.

b) El Botones al cumplir los 18 años de edad, ascenderá automáticamente a la categoría de Ordenanza.

c) El/la Telefonista al cumplir los 10 años en la categoría, pasará a efectos remunerativos a la categoría de Oficial, absorviéndosele el complemento de inamovilidad.

d) El Auxiliar al cumplir los 6 años en la categoría, ascenderá automáticamente a Oficial.

e) El Auxiliar B ascenderá a los 3 años a Auxiliar A.

f) El Oficial al cumplir los 25 años en la categoría, ascenderá automáticamente a Jefe de Negociado.-

g) Por lo demás los ascensos tendrán lugar a través de concurso-oposición o consurso-exámen, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

g1-El exámen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tienen los interesados para cubrir las plazas de ascenso a las que aspiran.

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

g2-La convocatoria, con indicación de la categoría profesional y tipo de prueba a efectuar, se publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo donde exista la vacante, a la cual únicamente podrán optar los empleados del aludido Centro sin distinción de categorías. A la citada convocatoria se adjuntará el programa del exámen correspondiente.

g3-La Empresa anunciará, a principios de año, los ascensos que se propone efectuar dentro del mismo. Los exámenes se celebrarán no antes del 1º de Junio del año. de que se trata.

g4-El plazo de presentación de solicitudes, nunca será menor de diez días contados con posterioridad a la fecha de la convocatoria.

g5-En los Centros de Trabajo donde vayan a realizarse exámenes para provisión de vacantes en régimen de ascensos, se constituirá un Tribunal que estará presidido por un Representante de la Dirección de la Empresa y tres Vocales, de los que uno será designado por aquélla y los restantes por la Representación de los Trabajadores. Actuará de Secretario Vocal el de menor edad.

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

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

h) Si la Dirección de la Empresa, procediese al ascenso por libre designación de alguno de los empleados, estará obligada a ascender al primero del escalafón de la categoría correspondiente, con excepción de los contemplados en el apartado a).

i) A las asimilaciones establecidas en el Artículo 9º les afectarán solamente a efectos económicos, los mismos a ensos por años de servicio que tienen sus categorías asimiladas.

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

a) Personal Titulado y Técnico: seis meses.

b) Personal Administrativo: dos meses.

c) Subalternos y Servicios Varios: quince días laborables.

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

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

CAPITULO V

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 16º.- SALARIO BASE.- Será el que figura en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 17º.- COMPLEMENTOS SALARIALES.-

a. Complementos Personales.- Se ajustarán a lo establecido en el apartado A/ del Artículo 5 del Decreto 2380/73 de 17 de Agosto sobre Ordenación del Salario.

a.1. Antigüedad.- Para todo el personal fijo comprendido en el presente Convenio, se establece un aumento periódico por cada tres años de servicio en la cuantía que se fija en el Anexo I del mismo. Este complemento se hará efectivo en cada una de las dieciseis pagas.

a.2. Plus Voluntario, Condiciones más Ventajosas y Plus Personal.- Se mantienen los Pluses Voluntarios, Condiciones más Ventajosas y Pluses Personales que actualmente perciben determinados empleados de distintas categorías, y su importe global se incrementará en un 6'5%.

a.3. Plus Diferencia Fusión.- Se crea un nuevo Plus de Diferencia Fusión que se incrementará en lo sucesivo en el mismo tanto por ciento en que se incrementen los Convenios Colectivos posteriores, y que sólo afectará al personal que a 31.12.83 viniera percibiendo el Plus de Actividad.

b. Complementos de Puesto de Trabajo.-

b.1. Horas Intempestivas.- Cuando las necesidades del servicio requieran el trabajo en horas intempestivas pero sin que las trabajadas merezcan la consideración de extraordinarias, por no exceder de la jornada normal, serán abonadas, en cada caso, con el mismo importe que en 1.983 hasta 31 de Julio de 1.984. A partir de 1º de Agosto de 1.984 se aplicarán los valores que resulten del incremento del presente Convenio.

Se considerarán horas intempestivas las que se realicen desde las 20 a las 8 horas del día siguiente.

En ningún caso podrán compensarse las citadas horas con horas de descanso en días sucesivos.

b.2. Penosidad.- Los empleados que de forma habitual desarrollen su jornada laboral expuestos a las inclemencias del tiempo, al estar a la intemperie, percibirán un complemento mensual de 7.088'00 Ptas.

b.3. Cambios de Jornada y Turnos.- Los cambios de jornada que se pacten individualmente tendrán un complemento cuyo importe será el mismo de 1.983.

b.4. Mandos Intermedios.- Los empleados que dentro de la organización funcional de la Empresa sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo con la consideración de Mando Intermedio, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

b.5. Otros Complementos de Puesto de Trabajo.- Los empleados que dentro de la organización funcional de la Empresa, independientemente de su categoría profesional, sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo de Coordinador o Promotor en las Areas de Pasajes o Carga, Secretarias de Dirección o Conserjes, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

c. Complementos de cantidad o calidad de Trabajo.-

c.1. Horas Extraordinarias.- En lo que se refiere a las mismas se estará a lo dispuesto en el Artículo 35º del Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

Estas horas extraordinarias se abonarán al valor hora de cada trabajador, correspondiente a 1.983 hasta 31.7.84. A partir de 1.8.84 se aplicarán los valores que resulten del incremento del presente Convenio. Los valores anteriores se incrementarán en los porcentajes siguientes:

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

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

- Con el 140% de recargo, única y exclusivamente cuando se realicen en Domingo o Festivo a partir de la octava hora trabajada inclusive, puesto que para las siete primeras horas trabajadas se estará a lo dispuesto en los siguientes baremos aludidos en el Artículo 11º del presente Convenio:

BAREMO DOMINGOS

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

Con descanso semanal compensatorio.

BAREMO FESTIVOS

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

Sin descanso semanal compensatorio.

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

c.2. Horas Estructurales.- Se considerarán en esta Empresa horas estructurales las siguientes:

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

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

- Las debidas a ausencias imprevistas.

Se acuerda la compensación, a opción del trabajador, de las horas extras estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de proceder a su retribución.

d. Complementos de Vencimiento periódico superior al mes.-

d.1. La Empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad del salario base de este Convenio y el complemento personal de antigüedad.

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

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

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

e. Complemento de Residencia.- El personal residente en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirá como Complemento de Residencia la cantidad mensual que se fija en el Anexo I de este Convenio, no teniendo repercusión alguna en las pagas extraordinarias.

f. Casos especiales de retribución.-

f.1 Complemento de diferencia de categoría.- Se estará con carácter general a lo dispuesto en el Artículo 23º del Estatuto de los Trabajadores.

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

f.2. Retribuciones especiales para personal en Servicio Militar.-

f.2.1. El personal casado y con familiares a su cargo percibirá el 90% de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

f.2.2. El personal casado o con familiares a su cargo percibirá el 75% de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

f.2.3. Los solteros percibirán el 50% de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.

f.2.4. Para percibir el 100% de los haberes, en todos los casos, será preciso cubrir un mínimo de 75 horas mensuales.

CAPITULO VI

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 18º.-

a. Inamovilidad.-

Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonistas y Conductores de 2.800'00 Ptas. por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

b. Plus de Desplazamiento.-

En consideración al habitual desplazamiento de los Centros de Trabajo, se establece un Plus de Desplazamiento de 7.549'00 Ptas. mensuales para todo el personal sin distinción de categorías.

c. Gastos de Locomoción y Estancia.-

c.1. Locomoción.- Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiendo a todo el personal viaje en avión, clase ... "turista" o en tren "coche-cama". En los casos en que por no disponer de plaza en los medios de transporte público el empleado optase por utilizar su propio vehículo, la cantidad a justificar será como máximo la equivalente al importe del billete de avión.

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

c.2. Estancias.-

Por comidas ..... 2.450'00 Ptas. diarias

Por Hotel ..... 2.450'00 Ptas. diarias

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

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

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

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

CAPITULO VII

GRATIFICACIONES EXTRASALARIALES ESPECIALES

Artículo 19º.-

1. Billetes Gratuítos.- El personal de la Empresa tendrá derecho a billete gratuíto de pasaje "salvo impuestos" todo el año, en los buques de la Compañía que cubran las líneas entre los puertos de la Península, Baleares, Canarias y Norte de Africa. En las mismas condiciones, tendrán derech a una bonificación del 75% sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención. El citado beneficio se extenderá a las demás líneas de servicio regular de la Compañía, siempre que se prevea la existencia de plazas disponibles en las mismas.

Una vez al año, tendrán derecho al flete gratuíto de su automóvil, en los recorridos y buques antes indicados. El resto de los viajes que solicite para el transporte de su automóvil, tendrá una bonificación del 50%.

Las condiciones descritas en los dos párrafos anteriores, salvo impuestos, serán aplicadas a todo el personal jubilado y su cónyuge.

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

El cónyuge, hijos solteros, padres de los empleados o de su cónyuge, tendrán derecho a un viaje al año en las mismas condiciones determinadas para el empleado.

Si efectúan más viajes durante el período del año, tendrán derecho a un 50% de reducción en el precio del pasaje, salvo impuestos, y una reducción del 75% en la manutención a precio de tarifa.

En temporada baja desde 1º de Octubre a 30 de Mayo, si la petición de pasaje se realiza para salidas en las que haya plazas disponibles en los buques, se concederá pasaje gratuíto a los familiares indicados anteriormente, debiendo abonar los impuestos y el 25% de la manutención a precio de tarifa.

Los empleados que tengan hijos a sus expensas estudiando en Centros ubicados en zonas distintas de las de su residencia, accesible por medio de los buques de la Compañía, se les concederá, durante el período en que curse sus estudios pasaje gratuíto, salvo impuestos, y el 75% de la manutención a precio de tarifa, sin limitación de fechas ni edad.

Las peticiones de todas estas bonificaciones deberán solicitarse a la Dirección de la Empresa, quién arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Todo empleado tendrá derecho, en lo que a los servicios de bar se refiere, a la misma bonificación que disfruta el personal de flota.

2. Uniformes.- La Empresa facilitará uniformes y calzado al personal Subalterno, Conductores y de Limpieza que serán utilizados solamente para los actos de servicio, siendo su período de duración de dos temporadas completas para cada uniforme de verano o invierno y de seis meses para cada par de calzado, estudiándose no obstante cada caso concreto y por Centro de Trabajo.

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

CAPITULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 20º.- EXCEDENCIAS.- Se reconocen dos clases de excedencias: a petición propia y forzosa.

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

a) Voluntaria.

b) Por matrimonio.

c) Por alumbramiento.

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

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

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

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

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

b) Por Matrimonio.

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

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

b.3. En caso de optar por la rescisión de su contrato laboral, el trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes por año de servicio de su sueldo real, exigiéndose una vinculación en la Empresa de dos años como mínimo.

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

c) Por alumbramiento.

c.1. El alumbramiento da derecho a cualquiera de los cónyuges o convivientes a disfrutar excedencias por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha del término de la licencia por embarazo. Los sucesivos alumbramiento darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

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

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

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

a) Nombramiento por cargo público, político o sindical.

b) Enfermedad.

c) Servicio Militar o Social.

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

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

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

b) La enfermedad en las siguientes condiciones:

- El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia cuando agote el plazo máximo de permanencia en la Incapacidad Laboral Transitoria.
- La duración de esta excedencia será la establecida por la Legislación de la Seguridad Social para la Invalidez Provisional.
- El trabajador deberá solicitar el reingreso en el Centro de Trabajo, que será automático, dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, salvo caso de fuerza mayor, causará baja definitiva.
- La Invalidez Permanente, total y absoluta, determina la baja definitiva.
- Procederá asimismo la excedencia forzosa por enfermedad en los casos en que la misma no esté incluida en el ámbito protegido por la Legislación de la Seguridad Social y siempre que sea diagnosticada fehacientemente por un Centro y Organismo Médico Oficial o reconocido.

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antiguedad pero no será retibuible.

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

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antiguedad y su retribución se acomodará a lo dispuesto en el apartado f-1 del artículo 17ª de este Convenio.

Artículo 21ª.- LICENCIAS O PERMISOS.-

a) Sin sueldo. Se concederá licencia de hasta un año para terminación de estudios que den derecho a Título, en cualquiera de sus grados, o por otra causa justificada, en ambos casos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Esta licencia no será computable a efectos de antiguedad.

b) Con medio sueldo. El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio, podrá solicitar, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la Empresa. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

c) Con sueldo. Sin perjuicio de las previstas en la Legislación vigente, se establecen las siguientes:

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

Igualmente se reconocen los días beneficios del artículo 22 a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 22ª.- AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.- Para que la enfermedad sea considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, a su jefe correspondiente, para su traslado a Personal, quién lo comunicará a su vez a los Servicios Médicos de Empresa, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia.

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

En caso de enfermedad que requiera visita a médico especialista, el trabajador podrá disfrutar del tiempo necesario, debiendo presentar posteriormente el oportuno justificante.

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

Artículo 23ª.- ANTICIPOS.- Se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24ª.- PRESTAMOS.-

a) Préstamos sobre haberes.-

El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos hasta un máximo de dos mensualidades de retribuciones netas ó de 200.000,00 pesetas. Este préstamo se descontará como máximo en 20 pagas.

La Empresa constituirá un fondo anual de 24,5 millones para atender dichos préstamos, cuya cuantía global no podrá exceder de dicha cantidad.

La cuantía global de los préstamos, será distribuida proporcionalmente al número de trabajadores fijos de cada centro de trabajo.
Las amortizaciones mensuales de los préstamos concedidos, generarán la concesión de nuevos préstamos.

La Dirección de cada centro de trabajo, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, determinarán la concesión de dichos préstamos.

b) Préstamos especiales.-

La Dirección de la Compañía podrá conceder a sus empleados en casos de especial significación, y con criterios de excepcionalidad préstamos por un importe de hasta 300.000,00 pesetas.

Las cautas para su solicitud deberán tener un carácter realmente extraordinario, lo cual deberá deducirse tanto de los motivos expuestos como de los justificantes con que se acredite la necesidad y cuantía solicitada.

La amortización del préstamo especial se realizará mediante la retención de un 15% del Salario Base más Antigüedad.

Artículo 25º.- FORMACION PROFESIONAL.- Durante la vigencia del presente Convenio, el Plan de Formación Profesional continuará desarrollándose y, antes de finalizar el mismo, la Comisión encargada de la Formación Profesional informará sobre los resultados obtenidos y propuestas para el futuro.

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

Los Planes de Formación Preofesional elaborados por la Comisión correspondiente, se desarrollarán, en cada momento, a través de Norma Interna confeccionada al efecto.

Artículo 26º.- POLIZA SEGURO COLECTIVO DE VIDA.- El seguro Colectivo de Vida queda regulado en la Póliza número 148.750 suscrita entre Compañía Trasmediterránea y la Unión y El Fénix Español y que se adjunta como Anexo IV al presente Convenio.

Artículo 27º.- JUBILACION.-

1. Todo el personal afecto al presente Convenio, se jubilará al llegar a la edad que establece el sistema de la Seguridad Social en la actualidad o a cualquier otra que pueda promulgarse.
2. Asimismo, podrán jubilarse anticipadamente los empleados cuyas edades estén comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, ambos inclusive, de acuerdo con las condiciones siguientes:

A los 64 años de edad	200.000,00 Ptas. brutas a tanto alzado.
A los 63 años de edad	400.000,00 Ptas. brutas a tanto alzado.
A los 62 años de edad	600.000,00 Ptas. brutas a tanto alzado.
A los 61 años de edad	800,000,00 Ptas. brutas a tanto alzado.
A los 60 años de edad	1.000.000,00 Ptas. brutas a tanto alzado.

Artículo 28º.- OTRAS MEJORAS SOCIALES.-

El resto de mejoras sociales y asistenciales a disfrutar por el personal al que afecte el presente Convenio, se regirán por las normas generales de la Seguridad Social y las específicas de la Institución Benéfica.

CAPITULO IX

PERMUTAS, BAJA VOLUNTARIA, ESCALAFONES Y TRASLADOS

Artículo 29º.- PERMUTAS.- Todos los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la Empresa, de idéntica categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para su nuevo destino o cualquier otra circunstancias que la Empresa pueda apreciar.

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

Artículo 30º.- BAJA VOLUNTARIA.- El trabajador podrá causar baja voluntaria en cualquier momento, sin más obligación que avisarlo con un mes de anticipación. Si el trabajador incumpliere este requisito, la Empresa tendrá derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.

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

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

Artículo 31º.- ESCALAFONES.- La Empresa formalizará anualmente el Escalafón del personal, ordenado por categorías y, dentro de éstas por antigüedad, consignando la fecha de nacimiento y los años de servicio prestados a la Empresa por cada empleado.

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

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

Artículo 32º.- TRASLADOS.- La regulación de traslados en la Empresa será la siguiente:

a) Traslado Voluntario.-

El trabajador podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad.

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

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

a.2. Las restantes peticiones serán consideradas siempre y cuando a juicio de la Dirección reúnan las condiciones requeridas.

El personal de Ceuta y Melilla tendrá los mismos derechos preferenciales señalados en el Artículo de Contrataciones, salvo en lo dispuesto en el punto a.1 de este mismo Artículo.

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

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

b) Traslado Forzoso.-

Los traslados forzosos se llevarán a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 40º del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la movilidad geográfica; y el resto de la Legislación aplicable.

c) Traslado Convencional.-

La Dirección de la Empresa podrá pactar traslados con su personal. En tal caso las condiciones de los mismos, nunca serán inferiores a lo establecido por el traslado forzoso por la Legislación aplicable.

CAPITULO X

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33º.- PREMIOS POR PERMANENCIA EN LA EMPRESA.-

a) La Empresa premiará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad con un reloj de oro similar a años anteriores y .... 37.000'00 Ptas.

b) La Empresa premiará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad con una sarabela de plata o similar y 75.000'00 Ptas.

Artículo 34º.- FALTAS Y SANCIONES.- En lo relativo a las infracciones y sanciones de la Empresa y de los trabajadores se estará, en todo caso, a lo dispuesto en los Artículos 57º y 58º del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Son faltas leves.-

1. Cuatro faltas de puntualidad en días no consecutivos durante un mes sin que exista causa justificada, siempre que no sobrepasen veinte minutos cada día, excluyendo los diez de cortesía.
2. La embriaguez ocasional.
3. No comunicar, por escrito, al Jefe de Personal o al Delegado respectivo los cambios de domicilio dentro de los cinco días después de haberse efectuado aquél.

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

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

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

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

Son faltas graves.-

1. La reincidencia en falta leve.

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

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

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

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

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

Son faltas muy graves.-

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

2. La reincidencia en falta grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SANCIONES.

Por faltas leves.-

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves.-

- Amonestación pública.

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

Por faltas muy graves.-

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

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

- Despido.

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

Artículo 359.- PRESCRIPCION DE FALTAS Y SANCIONES.-

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

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

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

CAPITULO XI

ACTIVIDADES SINDICALES

Artículo 362.- DISPOSICIONES GENERALES.-

1. La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus Centros de Trabajo, tanto de los Representantes elegidos por el personal como de los trabajadores en general, de acuerdo con lo aquí establecido y la Legislación vigente.

2. Estas actividades se limitarán a lo establecido en este capítulo y de forma subsidiaria a lo que establezca la Legislación en esta materia.

Artículo 363.- DE LAS ELECCIONES.-

1. Todos los trabajadores expresarán su voluntad designando periódicamente a sus representantes mediante sufragio, directo, libre y secreto, admitiendo en caso de imposibilidad de presencia física el voto por correo.

2. Las normas que rijan las elecciones se ajustarán a la Legislación vigente.

3. La periodicidad de las elecciones será la que indique la Legislación vigente, salvo lo previsto en el Artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria de las mismas se hará por las Centrales Sindicales o a solicitud de un tercio, como mínimo, del censo laboral de cada Centro de Trabajo, o por los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 364.- DE LAS ASAMBLEAS.-

1. En los Centros de Trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias de trabajadores cada dos meses. Estas comenzarán al principio de la última hora de la jornada, decidiendo el Comité de Empresa o Delegados de Personal su inicio.

2. La Empresa, durante las negociaciones del Convenio Colectivo interprovincial, autorizará dentro de la jornada laboral la celebración de asambleas extraordinarias con un tope máximo de tres horas en total. A este tope podrán sumarse las horas no utilizadas en las asambleas ordinarias.

3. Las asambleas podrán convocarlas el Comité de Empresa, Delegados de Personal o un tercio de la plantilla del Centro de Trabajo, previa comunicación a la Dirección del mismo con una antelación de cuarenta y ocho horas, en la que se relacionará el orden de los asuntos a tratar.

Cuando en el transcurso de una asamblea se prevea la participación de persona o personas ajenas a la Empresa, tendrá que consignarse en la comunicación a la Dirección la identidad de las mismas.

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

5. En lo no previsto en los puntos anteriores de este Artículo se estará a lo dispuesto en los Artículo 772 a 802 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 365.- ORGANOS DE REPRESENTACION.-

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

2. Estos órganos en la COMPAÑIA TRASMEDITERRANEA, son los Delegados de Personal, los Delegados Sindicales, los Comités de Centro y el Comité Intercentros.

3. Los Delegados de Personal y los Miembros de los Comités de Centro, sin perjuicio de las funciones y competencias que se les reconozcan en la Legislación y que no estén expresamente atribuidas al Comité Intercentros, asumirán las siguientes funciones:

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

b) Participar en los Tribunales designados para la contratación de nuevo personal y para los ascensos que se produzcan por concurso-oposición en el Seno de la plantilla de la Empresa, hasta la categoría de Jefe de Negociado, inclusive.

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

d) Ejercer el control previsto en el Artículo 242 Préstamos.

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

f) Designar paritariamente los puestos de trabajo que impliquen la percepción de un Plus de carácter económico.

g) Los Delegados de Personal, Miembros de Comités y Delegados Sindicales se reunirán como mínimo una vez a mes con la Dirección de sus respectivos Centros de Trabajo. Sus conclusiones y acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección del citado Centro de Trabajo, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito, a través de la Secretaría del Comité, en un plazo de veinte días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

h) Todos los Representantes de los Trabajadores de la Empresa se reunirán una vez al año.

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

j) El Comité o Delegados de Personal deberá ser informado puntualmente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

k) El Comité deberá ser informado en todos los traslados convencionales a efectuar en los distintos Centros de la Compañía, debiendo conocer las condiciones económicas pactadas y motivos que los han originado, para garantizar el cumplimiento del Artículo 322 Traslados.

Artículo 409.- COMITE INTERCENTROS.- Su composición y competencia ajustarán a las normas siguientes:

a) Estará formado por doce Miembros fijos, adoptándose el criterio de proporcionalidad para su designación, y seis suplentes, de los cuales uno acudirá rotativamente a las sesiones del Comité.

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

b) Este Comité ostenta la representación de todos los trabajadores de la Empresa, siendo asimismo el interlocutor válido ante la Dirección de la misma para asuntos de carácter general.

c) Este Comité designará sus Representantes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa, los Miembros de la Comisión de Vigilancia y Control del mismo y las Comisiones de Trabajo que se estimen oportunas, ya sea para integrar Comisiones Paritarias con la Empresa en determinados asuntos, ya sea para comisiones de ámbito interior. Asimismo, designará el responsable de su parte para la Formación Profesional en cada Centro de Trabajo.

d) Se reunirán en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria cuando lo decida la mayoría de sus Miembros, con un límite máximo de dos veces al año, debiendo el Secretario informar a la Dirección del Orden del Día de cada reunión setenta y dos horas antes de la celebración de la misma.

Sus conclusiones o acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección, la cual, responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito, a través de la Secretaría del Comité y en un plazo de diez días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

e) El Comité Intercentros se constituirá como órgano previo a los planteamientos de carácter colectivo de los trabajadores de la Empresa, asumiendo o no los procedimientos planteados por los colectivos de que se trate (a nivel de Empresa o Centro de Trabajo) en el plazo más breve posible, si la urgencia del asunto lo requiere.

f) Por parte de la Dirección de la Empresa se darán las máximas facilidades al Miembro del Comité que ocupe la Secretaría del mismo, para que realice las funciones que, como tal, debe llevar a efecto.

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

g) El tiempo invertido en las reuniones del Comité Intercentros no se computará dentro de las horas concedidas a los Representantes Sindicales para el desarrollo de sus funciones.

h) En caso de conflicto colectivo planteado en cualquier Centro de Trabajo, el Comité Intercentros se reunirá en aquél con carácter extraordinario a instancias de los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el pundo d) de este Artículo y de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

i) El Comité Intercentros recibirá la información a que se refiere el Artículo 642 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 1.1, 1.2. y 1.3.

Artículo 412.- DE LOS SINDICATOS.-

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

a) En los Centros de Trabajo con un número de trabajadores fijos no inferior a cincuenta, siempre y cuando el índice de afiliación a los respectivos Sindicatos sea igual o superior al 10%.

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

2. Las distintas Secciones Sindicales podrán:

a) Reunirse en el Centro de Trabajo, dentro de la última hora de la jornada normal de trabajo y con un tope máximo de seis horas anuales.

b) Hacer propaganda sindical a través de los tablones de anuncios asignados al Comité de Empresa e informar sindicalmente a los trabajadores.

c) A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, y la cuantía de la cuota, asimismo, deberá indicarse la cuenta corriente de la Entidad Bancaria a la que se remitirá la correspondiente cantidad.

3. Cada Sección Sindical elegirá un Representante que gozará de las mismas garantías que los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Artículo 422.- DE LAS GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES.- Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los Reps. de los Trabajadores, es decir, Delegados de Personal, Delegados de Secciones Sindicales y Miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

a) En caso de despido improcedente, la elección sobre indemnización económica o readmisión corresponderá siempre al Representante de los Trabajadores.

b) Los Reps. de los Trabajadores gozarán de siete días naturales de permiso anual no retribuido por asistencia a cursillo de formación sindical, previa justificación documental de asistencia al citado cursillo, excepto cuando utilicen las horas sindicales.

c) Asimismo, gozarán del tiempo necesario, sin retribuir, por asistencia a congresos de su Central Sindical, sin exceder de cuatro días laborables, previa justificación documental de su asistencia a los mismos, excepto cuando utilicen las horas sindicales.

d) A los Reps. de los Trabajadores se les concederá excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo al finalizar la misma si fuesen elegidos por su Central Sindical para desempeñar un cargo en la Ejecutiva Nacional, Regional o Provincial. De la misma forma, se procederá en caso de elección para cargo político.

e) Las horas mensuales pagadas de que disfrutarán los Representantes de los Trabajadores por dedicación a las tareas de Representación, se ajustarán a los siguientes criterios:

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

2. Centros de Trabajo donde exista Comité de Empresa: veinticinco horas mensuales para cada Miembro.

3. Estas horas podrán acumularse en uno o varios del Comité o Delegados de Personal o Presidente de Comité Intercentros, siempre que se notifique de ello a la Dirección con la debida antelación.

f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 600.000'00 Ptas. anuales para gastos de formación, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o sólo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los Representantes o rebajar el coste total de dicha reunión.

g) Ningún Rep. de los Trabajadores podrá ser objeto de cualquier clase de discriminación o represalia consistente en actos u omisiones realizados por el empresario o personal que lo re-

presente, que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias de su cargo o perjudiquen sus intereses o derechos laborales. Este mismo criterio se hace extensible a todos los trabajadores, que no podrán ser discriminados como consecuencia de sus actividades sindicales o políticas.

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

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

Artículo 43º.- LICENCIA SINDICAL.- Los trabajadores pertenecientes a Sindicatos legalmente constituidos tanto a nivel nacional como provincial o local, podrán asistir a sus convenciones, reuniones anuales y cursillos de formación, con la deducción de los haberes correspondientes a los días de ausencia, siempre que lo permitán las necesidades del servicio en el Centro de Trabajo.

CAPITULO XII

DERECHO SUPLETORIO

Artículo 44º .-

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, quedando sin aplicación las Ordenanzas de Empresas Navieras, de Consignatarios de Buques y los Reglamentos de Régimen Interior.

TABLA SALARIAL 1.984

- PENINSULA -

CATEGORIA		S. BASE x 16	P.DESPL. x 12	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	PLUS DIF. FUSION (1) IMPORTE MENSUAL x 16	IMPORTE ANUAL	VALOR TRIENIO
JEFE DPTO.		102.400	7.549	109.949	1.728.988	9.573	153.168	3.100
JEFE SECCION TIT. SUPERIOR	A	85.760	7.549	93.309	1.462.748	10.715	171.440	3.100
	B	85.760	7.549	93.309	1.462.748	7.002	112.032	3.100
	C	85.760	7.549	93.309	1.462.748	3.187	50.992	3.100
JEFE NEGOCIADO TIT. G. MEDIO	A	73.322	7.549	80.871	1.263.740	9.518	152.288	2.831
	B	73.322	7.549	80.871	1.263.740	7.849	125.584	2.831
	C	73.322	7.549	80.871	1.263.740	4.850	77.600	2.831
OFICIAL OPERADOR DELINEANTE	A	61.900	7.549	69.449	1.080.988	10.406	166.496	2.561
	B	61.900	7.549	69.449	1.080.988	9.069	145.104	2.561
	C	61.900	7.549	69.449	1.080.988	7.398	118.368	2.561
AUXILIAR TELEFONISTA	A	50.896	7.549	58.445	904.924	6.749	107.984	2.157
OFIC. 1º TALLER	B	49.021	7.549	56.570	874.924	5.582	89.312	2.157
ASPIRANTE (17 AÑOS)		34.622	7.549	42.171	644.540	-	-	-
ASPIRANTE (16 AÑOS)		33.596	7.549	41.145	628.124	-	-	-
CONSERJE	A	54.742	7.549	62.291	966.460	2.924	46.784	2.359
	B	54.742	7.549	62.291	966.460	2.248	35.968	2.359
ORDENAN/MOZOS SERENOS/PEON AMARRAD/M.LIMP.	A	48.768	7.549	56.317	870.876	7.060	112.960	2.022
	B	48.768	7.549	56.317	870.876	5.708	91.328	2.022
BOTONES	A	32.170	7.549	39.719	605.308	-	-	1.415
CONDUC. TURISMO OFIC. 2º TALLER	A	50.739	7.549	58.288	902.412	7.414	118.624	2.090
	B	50.739	7.549	58.288	902.412	6.453	103.248	2.090
CONDUC. CAMION	A	51.504	7.549	59.053	914.652	7.662	122.592	2.090
	B	51.504	7.549	59.053	914.652	6.649	106.384	2.090
JEFE SEC. TALLER ENCARG. ALMACEN	A	55.148	7.549	62.697	972.956	-	-	2.426

(1) Este Plus será de aplicación única y exclusivamente al personal que a 31.12.83 viniera percibiendo el Plus de Actividad.

TABLA SALARIAL 1.984

- ISLAS -

CATEGORIA	S. BASE x 16	P. RESI. x 12	P. DESP. x 12	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL	VALOR TRIENIO x 16
JEFE DPTO.	102.400	13.254	7.549	123.203	1.888.036	3.100
JEFE SECCION TIT. SUPERIOR	85.760	10.250	7.549	103.559	1.585.748	3.100
JEFE NEGOCIADO TIT. GRADO MEDIO	73.322	14.066	7.549	94.937	1.432.532	2.831
OFICIAL OPERADOR DELINEANTE	61.900	18.062	7.549	87.511	1.297.732	2.561
AUXILIAR TELEFONISTA OFIC. 1ª TALLER	49.021	16.850	7.549	73.420	1.077.124	2.157
ASPIRANTE (17 AÑOS)	34.622	1.000	7.549	43.171	656.540	-
ASPIRANTE (16 AÑOS)	33.596	1.000	7.549	42.145	640.124	-
CONSERJE	54.742	18.416	7.549	80.707	1.187.452	2.359
ORDENANZAS/MOZOS SERENOS/PEON AMARRAD/MUJ. LIMP.	48.768	13.100	7.549	69.417	1.028.076	2.022
BOTONES	32.170	12.256	7.549	51.975	752.380	1.415
CONDUC. TURISMO OFIC. 2ª TALLER	50.739	12.516	7.549	70.804	1.052.604	2.090
CONDUC. CAMION	51.504	12.516	7.549	71.569	1.064.844	2.090
JEFE SEC. TALLER ENCARG. ALMACEN	55.148	19.916	7.549	82.613	1.211.948	2.426

24392 *RESOLUCION de 19 de octubre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del III Convenio Colectivo del Ente Público «Radiotelevisión Española», «Radio Nacional de España, S. A.»; «Televisión Española, S. A.», y «Radiocadena Española, S. A.», de ámbito nacional.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo del Ente Público «Radiotelevisión Española», «Radio Nacional de España, S. A.»; «Televisión Española, S. A.», y «Radiocadena Española, S. A.», de ámbito nacional, suscrito el día 6 de julio de 1984, modificado el 3 de octubre de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el día 17 de octubre de 1984, al que se acompaña informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda, Dirección General de Gastos de Personal, en cumplimiento del artículo 5 de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

2.º Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 19 de octubre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.