

d) Siendo la finalidad de la pensión establecida atender a las personas cuyas necesidades estaban cubiertas por el trabajador en vida, serán éstos los beneficiarios de aquélla en el caso de que falten las viudas o hijos a que la normativa anterior se refiere.

### ANEXO X

#### PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

##### Condiciones para solicitarlo

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

1.º Tener la condición de fijo y una antigüedad mínima de cinco años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º Rellenar un impreso de solicitud, al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento, expedido por el vendedor del piso, en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la Entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de ahorro.

4.º Comprometerse a la formalización de una póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

##### Normas de la concesión

La Empresa estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable, fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades de la Empresa, y en ningún caso estos plazos serán inferiores a seis años.

### ACTA ADICIONAL

De la reunión, celebrada el día 8 de mayo de 1986, entre las representaciones legales de los trabajadores y de la Empresa, deliberadoras del Convenio Colectivo de la «Veneciana Levante, Sociedad Anónima», para el año 1986

Para compensar la escasa pensión que les queda a aquellos trabajadores que les conceden una incapacidad permanente total, la Empresa indemnizará a éstos con 300.000 pesetas brutas una vez que hayan causado baja en la Empresa. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y que no está sujeta a revisiones.

En ningún caso se descontarán las vacaciones de las que le corresponden a un trabajador por el hecho de haber estado enfermo o accidentado durante el año.

Asimismo, en el caso de que un trabajador, estando de vacaciones, caiga de baja por enfermedad o accidente no laboral, el tiempo que permanece en situación de ILT no le será computado a efectos de vacaciones, debiendo continuar sus vacaciones al ser dado de alta de ILT. Siempre, naturalmente, referido al año natural.

En el caso de que el IPC, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1986 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1985 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre las tablas salariales (anexos I, II y III), tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas utilizadas para realizar los aumentos para 1986.

Si existiesen asuntos que afectasen a la generalidad de los trabajadores de un centro de trabajo y la importancia de dicho asunto lo mereciese, la Dirección del centro con el Comité de Empresa o Delegado de Personal estudiarán la convocatoria para la celebración de una Asamblea, en la forma y tiempo que determinen.

En periodo de Convenio, se autorizan dos o tres Asambleas informativas, de una hora, antes de final de jornada.

La Dirección de la Empresa manifiesta que, aunque la concesión de prendas de trabajo no es materia del Convenio Colectivo, a instancias de la representación legal de los trabajadores se recoge en la presente acta, haciendo constar que a todo el personal operario y subalterno se le entregarán dos prendas de trabajo anualmente, estando obligado dicho personal a su utilización en sus centros o lugares de trabajo.

Sobre las jubilaciones anticipadas del personal, así como de las condiciones económicas que se puedan proponer en algún momento, serán informados los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

### DIETAS

#### Operarios

Media dieta: 800 pesetas (comida o cena).  
Dieta completa: 2.700 pesetas.

#### Empleados:

Comida: 1.000 pesetas.  
Cena: 900 pesetas.  
Alojamiento: Gastos a justificar.

Los miembros del Comité Intercentros a los que se refiere el anexo V del Convenio Colectivo son los siguientes:

Don Diego Sánchez Sánchez, sucursal Murcia.  
Don Vicente Mañas Cambroner, sucursal Valencia.  
Don Ramón Almela Domenech, sucursal Valencia.  
Don Joaquín Fuertes Sintas, sucursal Valencia.  
Don Juan Cabrero González, sucursal Valencia.

#### Componentes Comisión Paritaria

Don José Antonio Palma Bagán, sucursal Castellón.  
Don Diego Sánchez Sánchez, sucursal Murcia.  
Don Juan Barroso Gómez, sucursal Alicante.  
Don Julián Callejas Galdón, sucursal Albacete.  
Don José Bernal López, sucursal Valencia.

Por la representación de la Empresa, la Comisión Paritaria la integrarán las siguientes personas:

Don Tomás Pastor Morán.  
Don Esteban de la Fuente Guerrero.  
Don Alejandro Anchustegui Hernández.

La permanencia de los representantes legales de los trabajadores en dicha Comisión estará condicionada a cuanto se especifica y regula sobre esta materia en el texto del Convenio Colectivo.

Permanentemente y desde la primera reunión de la Comisión Paritaria se nombrará un Secretario y un suplente, de acuerdo con el artículo X.

Aunque se considere expresamente denunciado este Convenio al 31 de diciembre de 1986 se respetarán provisionalmente todas las cláusulas mientras no se firme un nuevo Convenio, adecuando, en su caso, las tablas de los objetivos de ventas fijados para 1987.

Ambas partes deliberantes, representación legal de los trabajadores y la Empresa, acuerdan dar plena validez y vigencia, para el año 1986, a los puntos precedentes recogidos en la presente acta, comprometiéndose a su vez a su más exacto cumplimiento y quedando obligados tanto los miembros de la representación legal de los trabajadores como de la Empresa a mantener la veracidad de los mismos ante cualquier autoridad, si es que a ello hubiere lugar y en prueba de conformidad, firman el presente acta a 8 de mayo de 1986.

**21212** RESOLUCION de 7 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Transmediterránea, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Transmediterránea, Sociedad Anónima», y su personal de tierra, que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1986, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA Y SU PERSONAL DE TIERRA

### CAPITULO PRIMERO

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

Artículo 1.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre «Compañía Trasmediterránea» y su personal de tierra, vinculado por cualquier modalidad de Contrato de Trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

- Los cargos de Alta Dirección y los Directores, Subdirectores y Jefes de Servicio.
- Los Delegados y Subdelegados de los distintos Centros de Trabajo que la Compañía tiene establecidos en el territorio sujeto a la soberanía del Estado.
- El personal de Operaciones Portuarias vinculado a la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios.
- El personal Técnico a quien se encomiende algún servicio determinado sin continuidad en su trabajo ni sujeción a jornada y que, por tanto, no figure en la plantilla de la Empresa.
- El personal de mar en tierra y explotaciones auxiliares que se rija por otro Convenio.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el artículo anterior que presten sus servicios en todos los Centros de Trabajo de «Compañía Trasmediterránea».

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

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1 de enero de 1986 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

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

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

### CAPITULO II

#### Absorción y Comisión Paritaria

Art. 4.º *Absorción.*—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o Contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y, en su conjunto, de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenio o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos fijados en ella deban 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 tenga concedido, a título individual, por encima de los mínimos reglamentarios o pactados, podrán ser absorbidos por los aumentos de las retribuciones que se produzcan por disposiciones legales o Convenios Colectivos, siempre que se adopte esta medida con carácter de uniformidad con respecto a todo el personal que lo perciba.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación o 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 y seis representantes de la Empresa. Asimismo, contará con un Presidente si alguna de las partes lo requiriese, que podrá ser el mismo que presidió el Convenio o el que las partes acuerden.

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

- 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

#### Organización del trabajo y clasificación del personal

Art. 6.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo en la Empresa es facultad de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa dará a conocer al Comité Intercentros, Comités de Centro y Delegados de Personal de los Centros afectados, con carácter previo a su implantación, la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo estudiará toda sugerencia o propuesta que aporte la representación de los trabajadores sobre el tema.

Art. 7.º *Clasificación del personal.*—El personal se clasifica por razón de su permanencia y por su función.

1. Por razón de su permanencia.—El personal de «Compañía Trasmediterránea», por razón de su permanencia, se clasifica en:

- Personal fijo.
- Personal a tiempo parcial.
- Personal por tiempo determinado.
- Personal interino.
- 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 dos tercios de las consideradas habituales para el resto del personal. Su regulación se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y en 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 15 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 15 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, determinará su denominación y la adecuará a las distintas clasificaciones, de acuerdo con las circunstancias que concurren en cada supuesto.

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

**Grupos Profesionales:**

**Técnicos.**—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 aquella funciones específicas de su carrera o título.

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 Técnico podrá acceder a la categoría de Jefe de Departamento.

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) Jefe de Departamento.
- b) Jefe de Sección.
- c) Jefe 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) Conserjes.
- b) Ordenanzas.
- c) Serenos.
- d) Porteros.
- e) Encargados de Almacén o Almaceneros.
- f) Mozos de Almacén.
- g) Conductor de turismo.
- h) Mozo conductor de carretilla.
- 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 primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Peón.
- e) Amarrador.

**Definición de categorías:**

— Personal Técnico:

**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.

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

El personal 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 aquel al que, para figurar en plantilla, se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la Empresa las funciones propias de su título y se le retribuya en la forma establecida para el personal de su grupo.

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

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

**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 de 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 inherente a su categoría 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 dieciocho años que 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 dieciséis y los dieciocho 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 del 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 cobros y pagos.

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

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

En las ausencias del Mozo de Almacén o en los Centros de Trabajo que no requieran la existencia del mismo, sus funciones podrán ser encargadas al 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) Mozo Conductor de carretilla.—Es aquel empleado que, realizando las funciones de Mozo, manipula carretillas, estando en posesión del carnet de conducir de la clase B.

i) 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 mercancía y responde de la misma si durante el viaje 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.

j) Botones.—Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza funciones semejantes a las señaladas para el Ordenanza.

k) 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 Primera.—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 Segunda.—Es aquel que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio cualquiera con suficiencia, ejecuta los trabajos correspondientes al mismo, y que se han enumerado en el apartado b), con corrección y eficacia. Estos trabajadores podrán realizar labores en los buques atendidos por la Empresa cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

d) Peón.—Es el trabajador mayor de dieciséis 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.

Art. 8.º *Asimilaciones técnicas de categorías.*—Se establecen las siguientes asimilaciones, a todos los efectos, tanto económicos como de categorías:

- Los Analistas están asimilados a Titulados Superiores.
- Los Programadores y los Titulados de Grado Medio están asimilados a Jefes de Negociado.
- Los Delineantes y Operadores están asimilados a Oficial.

## CAPITULO IV

### Jornada laboral, descansos, vacaciones y licencias

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será continuada de ocho a quince horas.

La jornada de trabajo ascenderá a 1.748 horas anuales, o 38 horas semanales.

Art. 10. *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.

La distribución de la jornada se efectuará trabajándose, de lunes a viernes, siete horas continuadas. Los sábados, durante tres meses del período denominado de temporada alta, trabajará el 100 por 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 por 100, durante cuatro horas.

El horario descrito con anterioridad no será de aplicación a aquellos empleados, Centros de Trabajo o Departamentos en donde se viniera realizando otro distinto.

Art. 11. *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 19 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, los cuales no percibirán dicho baremo.

Art. 12. *Vacaciones.*—a) El período de vacaciones para todo el personal será de un mes natural o de treinta días naturales, entendiéndose por tal el período de cuatro semanas más dos días laborables, 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 10.100 pesetas.

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 periodo 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 10.100 pesetas.

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

**Art. 13. Licencias o permisos.**—a) Sin sueldo.—Se concederá licencia de hasta un año para terminación de estudios que den derecho a título, en cualquiera de sus grados, o por otra causa justificada, en ambos casos a juicio de la Dirección de la Empresa. Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

b) Con medio sueldo.—El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio podrá 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 presentar la justificación fehaciente de su realización.

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

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

8. En ningún caso podrán descontarse del periodo de vacaciones los permisos concedidos.

**Art. 14. 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 o adopción.

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 periodo no inferior a un año ni superior a cinco.

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

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

b) Por matrimonio:

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

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

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

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

c) Por alumbramiento o adopción:

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

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

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

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

a) Nomenclamiento por cargo público, político o sindical.

b) Enfermedad.

c) Servicio militar o social.

a) Nomenclamiento 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 aquel en que se haya producido la baja en dichos cargos.

El periodo que dure esta excedencia no será retribuido, pero si se computará a efectos de antigüedad.

b) La enfermedad en las siguientes condiciones:

El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia cuando agote el plazo máximo de permanencia en la Incapacidad Laboral Transitoria.

La duración de esta excedencia será la establecida por la legislación de la Seguridad Social para la invalidez provisional.

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

La invalidez permanente total y absoluta determina la baja definitiva.

Procederá 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 antigüedad, pero no será retribuido.

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

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y su retribución se acomodará a lo dispuesto en el artículo 25 de este Convenio.

## CAPITULO V

### Contratación de personal y ascensos

**Art. 15. Contratación de personal.**—1. Condiciones generales.—Las admisiones de personal se realizarán en consonancia siempre con las disposiciones legales vigentes en materia de colocación y con las consignadas en este Convenio.

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

a) Cumplimentación del formulario de la solicitud de ingreso.

b) 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, entendiéndose por antigüedad la suma de los meses/tiempo de todos los periodos de contratos suscritos con la Empresa, salvo que se pacte otro criterio con la representación de los trabajadores.

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-examen, para Subalternos y servicios varios.

5. Convocatoria interna.—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 1 de enero de 1983.

#### 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, las citadas Delegaciones de Ceuta y Melilla, podrán presentarse también a la convocatoria empleados que ostenen una categoría inmediata superior a la de la plaza convocada. En este caso, el traslado se producirá 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 1 de enero de 1983.

#### 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 producirá 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 1 de enero de 1983.

6. Convocatoria externa.—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, estén trabajando en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa.

6.2.4 Auxiliares eventuales e interinos que, en el momento en 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 cuarenta y cinco 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 prueba escrita que permita apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tengan los interesados para cubrir las vacantes a que aspiran.

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

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

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.

En la citada convocatoria se determinará el perfil del puesto a cubrir, categoría del mismo, condiciones económicas y de jornada y el temario de las pruebas. 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 la Empresa y tres Vocales, de los que uno será designado por aquella 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.

**Art. 16. 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 dieciocho años de edad, ascenderá automáticamente a la categoría de Ordenanza.

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

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

e) El Auxiliar «B» ascenderá a los tres años a Auxiliar «A».

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

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

g.1 El examen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tienen los interesados para cubrir las plazas de ascenso a las que aspiran.

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

g.2 La convocatoria, con indicación de la categoría profesional y tipo de prueba a efectuar, se publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo donde exista la vacante, a la cual únicamente podrán optar los empleados del aludido Centro sin distinción de categorías. A la citada convocatoria se adjuntará el programa del examen correspondiente.

g.3 La Empresa anunciará a principios de año los ascensos que se propone efectuar dentro del mismo. Los exámenes se celebrarán no antes del 1 de junio del año de que se trate.

g.4 El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días, contados con posterioridad a la fecha de la convocatoria.

g.5 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 aquella, 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.

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 82 les afectarán solamente, a efectos económicos, los mismos ascensos por años de servicio que tienen sus categorías asimiladas.

j) Se adjuntan como anexo II al presente Convenio los programas de ascenso por concurso-oposición elaborados por la Comisión correspondiente.

**Art. 17. Período de prueba.**—El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba que será de:

- a) Personal Titulado y Técnico: Seis meses.
- b) Personal Administrativo: Dos meses.
- c) Subalterno y Servicios varios: Quince días laborables.

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

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

## CAPITULO VI

### Retribuciones salariales

**Art. 18. Salario base.**—Será el que figura en el anexo I del presente Convenio.

**Art. 19. Complementos salariales.**—a) Complementos personales.—Se ajustarán a lo establecido en el apartado a) del artículo 5 del Decreto 2380/1973, 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 dieciséis pagas.

a.2 Plus voluntario y condiciones más ventajosas.—Se mantienen los pluses voluntarios y condiciones más ventajosas que actualmente perciben determinados empleados de distintas categorías, y su importe se incrementará en un 6,50 por 100, procediéndose a absorber individualmente la cantidad necesaria para el tercio final de la homologación.

a.3 Complemento personal.—Con respecto a los complementos personales que actualmente perciben determinados empleados, se incrementarán individualmente en un 6,50 por 100 hasta la categoría de Oficial Administrativo, inclusive. El resto de las categorías superiores tendrán un incremento global del 6,50 por 100.

a.4 Plus diferencia fusión.—Se mantiene el plus diferencia fusión en la cuantía que figura en el anexo I del presente Convenio, que se incrementará en lo sucesivo en el mismo porcentaje en que se incrementen los Convenios Colectivos posteriores, y que sólo afectará al personal que al 31 de diciembre de 1983 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 al 35 por 100 del valor hora de cada trabajador del año 1984.

Se considerarán horas intempestivas las que se realicen desde las veinte a las ocho 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 7.156 pesetas.

b.3 Cambios de jornada y turnos.—Los cambios de jornada que se pacten individualmente tendrán un complemento cuyo importe será el mismo de 1984, salvo para el personal que al 31 de diciembre de 1983 perteneciese a la plantilla de «Compañía Trasmediterránea», el cual tendrá un incremento del 10,50 por 100.

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 áreas de Pasajes o Carga, Secretarías de Dirección o Conserjes, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

c) Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

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

Serán aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio. Estas horas se abonarán al valor hora de cada trabajador correspondiente al 31 de diciembre de 1984, con el 75 por 100 de recargo.

El aludido 75 por 100 se abonará en domingos y festivos 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 11 del presente Convenio:

Baremo domingos	Pesetas
Hasta una hora .....	1.265
Hasta dos horas .....	1.265
Hasta tres horas .....	1.739
Hasta cuatro horas .....	2.212
Hasta cinco horas .....	2.688
Hasta seis horas .....	3.162
Hasta siete horas .....	3.636

Con descanso semanal compensatorio.

Con carácter general, el descanso semanal compensatorio por trabajar en domingo se efectuará entre el lunes y viernes de la semana siguiente al domingo trabajado.

Baremo festivos	Pesetas
Hasta una hora .....	2.145
Hasta dos horas .....	2.145
Hasta tres horas .....	2.949
Hasta cuatro horas .....	3.754
Hasta cinco horas .....	4.558
Hasta seis horas .....	5.363
Hasta siete horas .....	6.167

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 estará a lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983. En esta Empresa tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las siguientes:

- Las provocadas por los retrasos en las entradas o salidas de buques.
- Las motivadas por los periodos 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 marzo y septiembre se refieren a toda la anualidad comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural; la de junio corresponde al primer semestre del año, y la de diciembre, al segundo semestre. De ahí que aquéllas se abonarán por dozavas partes, y las otras, por sextas partes.

d.3 Estas pagas se abonarán a todo el personal que pertenezca a la Empresa y se procurará hacerlas efectivas antes del día 10 de los citados meses. En ningún caso se abonarán con posterioridad al día 15.

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.

Art. 20. Casos especiales de retribución.-Complemento de diferencia de categoría.-Se estará, con carácter general, a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

## CAPITULO VII Complementos extrasalariales

Art. 21. a) Inamovilidad:

Se concederá un complemento mensual al personal subalterno, Telefonistas y Conductores, de 3.010 pesetas 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 8.685 pesetas mensuales para todo el personal, sin distinción de categorías.

c) Gastos de locomoción y estancia:

c.1 Locomoción.-Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiendo a todo el personal viaje en avión, clase «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, 2.820 pesetas diarias.
- Por hotel, 2.820 pesetas diarias.

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

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

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

Trimestralmente, una Comisión de Control compuesta por personal de Dirección y representantes de los trabajadores, designados por los Organos representativos de ambos, verificará las cantidades gastadas por este concepto de gastos de estancia y locomoción por todo el personal amparado por este Convenio.

Art. 22. 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 periodo 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

Art. 23. Billetes gratuitos.-El personal de la Empresa tendrá derecho a billete gratuito de pasaje, salvo impuestos, durante todo el año, en los buques de la Compañía que cubren las líneas entre los puertos de la Península, Baleares, Canarias y Norte de Africa. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75 por 100 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.

Dos veces al año tendrá derecho al flete gratuito 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 por 100.

Las condiciones descritas en los dos párrafos anteriores, salvo impuestos, serán aplicadas a todo el personal jubilado y su cónyuge o conviviente habitual, así como al cónyuge sobreviviente.

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

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

Si efectúan más viajes durante el periodo del año, tendrán derecho a un 50 por 100 de reducción en el precio del pasaje, salvo impuestos, y una reducción del 75 por 100 en la manutención a precio de tarifa.

En temporada baja, desde el 1 de octubre al 30 de mayo, si la petición de pasaje se realiza para salidas en las que haya plazas disponibles en los buques, se concederá pasaje gratuito a los familiares indicados anteriormente, debiendo abonar los impuestos y el 25 por 100 de la manutención a precio de tarifa.

A los empleados y jubilados que tengan hijos a sus expensas estudiando en Centros ubicados en zonas desiertas de las de su residencia, accesibles por medio de los buques de la Compañía, se les concederá, durante el periodo en que cursen sus estudios, pasaje gratuito, salvo impuestos, y el 75 por 100 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, quien arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Habrà una bonificación del 60 por 100 para las consumiciones efectuadas en cualquier bar del buque para los empleados y sus familiares.

Art. 24. *Tiendas.*—El personal de tierra podrá adquirir, a precio de almacén, aquellos artículos de promoción de la Compañía que, depositados en sus almacenes, están destinados para su venta en las tiendas.

Iguamente, el personal de tierra podrá adquirir los citados artículos en las tiendas de los buques al mismo precio que el fijado para el personal en los mencionados almacenes.

Art. 25. *Servicio militar.*—El personal que se encuentre prestando el Servicio militar percibirá las siguientes retribuciones especiales:

1. El personal casado y con familiares a su cargo percibirá el 90 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.
2. El personal casado o con familiares a su cargo percibirá el 75 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.
3. Los solteros percibirán el 50 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.
4. Para percibir el 100 por 100 de los haberes, en todos los casos, será preciso cubrir un mínimo de 75 horas mensuales.

Art. 26. *Ausencias por enfermedad.*—Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, a su Jefe correspondiente para su traslado a Personal, quien 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 periodo de enfermedad el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones.

Art. 27. *Anticipos.*—Se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Préstamos.*—a) Préstamo sobre haberes: El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos hasta un máximo de dos mensualidades de retribuciones netas o de 200.000 pesetas. Este préstamo se descontará como máximo en veinte pagas.

La cuantía de dicho fondo para 1986 será de 28,5 millones de pesetas.

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, determinará los criterios para la concesión de dichos préstamos.

b) Préstamos especiales: La Dirección de la Compañía podrá conceder a sus empleados, en caso de especial significación y con criterios de excepcionalidad, préstamos por un importe de hasta 800.000 pesetas.

Las causas 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 por 100 del salario base más antigüedad.

Periódicamente se informará al Comité Intercentros de las solicitudes habidas, motivos, criterios de concesión y cuantías concedidas, manteniéndose el sigilo cuando las circunstancias del caso así lo requieran.

Art. 29. *Formación 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 profesional elaborados por la Comisión correspondiente se desarrollarán, en cada momento, a través de norma interna confeccionada al efecto.

Art. 30. *Póliza de 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 III al presente Convenio.

Art. 31. *Jubilación.*—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 tendrán derecho a 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 sesenta y cuatro años de edad, 200.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y tres años de edad, 400.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y dos años de edad, 600.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y un años de edad, 800.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta años de edad, 1.000.000 de pesetas brutas a tanto alzado.

La Empresa podrá ofrecer cantidades superiores a las anteriormente establecidas, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto.

Estas cantidades a tanto alzado se ajustarán a los años y fracción de meses.

Art. 32. *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

Art. 33. *Permutas.*—Todos los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la Empresa, de idéntica categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la Empresa pueda apreciar.

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

Art. 34. *Baja voluntaria.*—El trabajador podrá causar baja voluntaria en cualquier momento, sin más obligación que avisarlo con un mes de anticipación. Si el trabajador incumpliese este requisito, la Empresa tendrá derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.

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

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

Art. 35. *Escalafones.*—La Empresa, conjuntamente con el Comité Intercentros, formalizará anualmente el escalafón del personal, ordenado por categoría 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, conjuntamente con el Comité Intercentros.

Art. 36. *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 40 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la movilidad geográfica, y al resto de la legislación aplicable.

c) Traslado convencional: La Dirección de la Empresa podrá pactar traslados con su personal. En tal caso las condiciones mínimas de los mismos serán las siguientes:

c.1 El trabajador tendrá derecho a que la Empresa le abone los gastos de viaje suyos y de los familiares que convivan con él, así como el transporte gratuito del mobiliario, enseres y demás bienes.

c.2 El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo será de cuarenta y cinco días, como mínimo.

c.3 Siempre que el cónyuge sea trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho preferente a ocupar plaza en la misma localidad.

c.4 El trabajador trasladado tendrá derecho a percibir el importe de una mensualidad de sus haberes a tanto alzado, así como a la concesión de un préstamo de vivienda por importe de 800.000 pesetas, que deberá solicitar dentro del año inmediatamente posterior a la fecha del traslado.

## CAPITULO X

### Premios, faltas y sanciones

Art. 37. *Premios por permanencia en la Empresa.*-a) La Empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad la cantidad de 43.200 pesetas.

b) La Empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad la cantidad de 86.400 pesetas.

Art. 38. *Faltas y sanciones.*-En lo relativo a las infracciones y sanciones de la Empresa y de los trabajadores se estará en todo caso a lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 58, se establece la graduación de faltas y sanciones a los trabajadores que, atendiendo a 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. La falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el periodo de un mes.

4. La falta de puntualidad tres días consecutivos en el periodo 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 a la Empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.

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

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

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de 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.

Art. 39. *Prescripción 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 faltas 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 periodos de tiempo.

## CAPITULO XI

### Actividades sindicales

Art. 40. *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.

Art. 41. *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.

Art. 42. *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 artículos 77 al 80 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *Organos de representación.*-1. Los órganos de representación sindical de los trabajadores serán los que resulten de la aplicación de la legislación vigente en cada momento.

2. Estos órganos de la «Compañía Trasmediterránea» 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. También dará a conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

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 24, 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 al mes con la Dirección de sus respectivos Centros de Trabajo. Sus conclusiones y acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección del citado Centro de Trabajo, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito, a través de la Secretaría del Comité, en un plazo de veinte días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

h) Todos los representantes 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 de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, y de igual forma que el trabajador sancionado.

k) El Comité deberá ser informado en todos los traslados 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 32, Traslados.

l) La Dirección de la Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores, trimestral o semestralmente, la situación económica por Delegaciones, de igual forma en que la reciba el Delegado del Centro.

Art. 44. *Comité Intercentros.*-Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Comité Intercentros compuesto de trece miembros, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los

Trabajadores. En el citado Comité Intercentros se procurará que estén representados el mayor número de Centros de Trabajo.

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 oportunos, 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 cuatro veces al año 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 aquel con carácter extraordinario, a instancias de los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el punto d) de este artículo y de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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

Art. 45. *De los Sindicatos.* 1. La Dirección reconoce la existencia de Secciones Sindicales en los casos siguientes:

a) En los Centros de Trabajo con un número de trabajadores fijos no inferior a 50, siempre y cuando el índice de afiliación a los respectivos Sindicatos sea igual o superior al 10 por 100.

b) En los Centros de Trabajo con un número de trabajadores fijos inferior a 50, siempre y cuando el índice de afiliación a los respectivos Sindicatos sea igual o superior al 40 por 100.

c) En los Centros de Trabajo con un número de trabajadores fijos inferior a 30, siempre y cuando el índice de afiliación a los respectivos Sindicatos sea igual o superior al 40 por 100.

## 2. Las distintas Secciones Sindicales podrán:

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

b) Hacer propaganda sindical a través de los 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 de la Entidad bancaria a la que se remitirá la correspondiente cantidad.

Art. 46. *De las garantías de los representantes.*-Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los representantes 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 representantes 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 representantes 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 que disfrutarán los representantes de los trabajadores por dedicación a las tareas de representación serán treinta, tanto para los Delegados de Personal como para cada miembro de los Comités de Centro.

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

f) El Comité Intercenros recibirá y administrará la cantidad de 150.000 pesetas anuales para gastos de formación, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o sólo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los representantes o rebajar el coste total de dicha reunión.

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

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

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

Art. 47. *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 permitan las necesidades del servicio en el Centro de Trabajo.

## CAPITULO XII

### Vinculación a la totalidad y derecho supletorio

Art. 48. *Vinculación a la totalidad.*-A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Art. 49. *Derecho supletorio.*-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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-*Revisión salarial.*-Se estará a lo dispuesto en el título segundo, capítulo primero, artículo 4.º, del Acuerdo Económico-Social, considerando que el incremento salarial global del presente Convenio es del 8 por 100.

Segunda.-*Participación sindical.*-De conformidad con lo establecido en el artículo 21, B), del Acuerdo Económico-Social, se incorpora al texto del presente Convenio el acuerdo sobre participación sindical en la Empresa pública.

TABLA SALARIAL DE 1986

### Península

Categoría	Salario base por 16	Plus desplaz. por 12	Total mes	Total año	Plus dif. fusión (*)		Valor trienio
					Importe mes por 16	Importe año	
Jefe Departamento	127.769	8.685	136.454	2.148.524	1.055	16.880	3.349
Jefe de Sección	A 101.981	8.685	110.666	1.735.916	9.011	144.176	3.349
Titulado Superior	B 101.981	8.685	110.666	1.735.916	4.739	75.824	3.349
	C 101.981	8.685	110.666	1.735.916	350	5.600	3.349
Jefe de Negociado	A 89.401	8.685	98.086	1.534.636	5.906	94.496	3.058
Titulado grado Medio	B 94.401	8.685	98.086	1.534.636	3.985	63.760	3.058
	C 89.401	8.685	98.086	1.534.636	535	8.560	3.058
Oficial	A 78.910	8.685	87.595	1.366.780	4.277	68.432	2.767
Operador	B 78.910	8.685	87.595	1.366.780	2.738	43.808	2.767
Delineante	C 78.910	8.685	87.595	1.366.780	816	13.056	2.767
Auxiliar	A 65.576	8.685	74.261	1.153.436	745	11.920	2.330
	B 56.398	8.685	65.083	1.006.588	6.422	102.752	2.330
Telefonista		8.685	65.083	1.006.588	6.422	102.752	2.330
Conserje	A 65.318	8.685	74.003	1.149.308	1.026	16.416	2.549
	B 65.318	8.685	74.003	1.149.308	248	3.968	2.549
Ordenanza/Mozo	A 62.044	8.685	70.729	1.096.924	2.186	34.976	2.184
Sereno/Peón	B 62.044	8.685	70.729	1.096.924	630	10.080	2.184
Amarr./Mozo limpieza							
Aspirante	17 años 39.832	8.685	48.517	741.532	-	-	-
	16 años 38.652	8.685	47.337	722.652	-	-	-
Botones		8.685	45.696	696.396	-	-	-
Conductor turismo	A 65.088	8.685	73.773	1.145.628	1.817	29.072	2.58
	B 65.088	8.685	73.773	1.145.628	711	11.376	2.258
Conductor camión	A 66.171	8.685	74.856	1.162.956	1.898	30.368	2.258
	B 66.171	8.685	74.856	1.162.956	732	11.712	2.258
Jefe Sección Taller							
Encargado Almacén	A 63.448	8.685	72.133	1.119.388	-	-	2.620
Oficial 1.ª Taller		8.685	65.083	1.006.588	-	-	2.330
Oficial 1.ª Taller	54.960	8.685	63.645	983.580	-	-	2.258

(\*) Este plus será de aplicación única y exclusivamente al personal que al 31 de diciembre de 1983 viniera percibiendo plus de actividad.

## TABLA SALARIAL DE 1986

Islas, Ceuta y Melilla

Categoría	Salario base por 16	Plus desp. por 12	Plus regi. por 12	Total mes	Total año	Valor orientio
Jefe Departamento	127.769	8.685	9.864	146.318	2.266.892	3.349
Jefe Sección y Titulado Superior	101.981	8.685	10.439	121.105	1.861.184	3.349
Jefe Negociado y Titulado Grado Medio	89.401	8.685	14.008	112.094	1.702.732	3.058
Oficial, Operador y Delineante	78.910	8.685	17.208	104.803	1.573.276	2.767
Auxiliar	56.398	8.685	20.653	85.376	1.254.424	2.330
Telefonista	56.398	8.685	20.653	85.376	1.254.424	2.330
Conserje	65.318	8.685	21.074	95.077	1.402.196	2.549
Ordenanza/Mozo, Sereno/Peón y Amarr./Mujer limpieza	62.044	8.685	12.253	82.982	1.243.960	2.184
Aspirante 17 años	39.832	8.685	1.226	49.743	756.244	-
Aspirante 16 años	38.652	8.685	1.226	48.563	737.364	-
Botones	37.011	8.685	15.023	60.719	876.672	-
Conductor turismo	65.088	8.685	11.039	84.812	1.278.096	2.258
Conductor camión	66.171	8.685	10.909	85.765	1.293.864	2.258
Jefe Sección Taller y Encargado Almacén	63.448	8.685	24.413	96.546	1.412.344	2.620
Oficial primera Taller	56.398	8.685	24.600	89.683	1.301.788	2.330
Oficial segunda Taller	54.960	8.685	24.543	88.188	1.278.096	2.258

## ACTA FINAL

1. *Personal subalterno.*-En aquellos Centros de Trabajo donde exista Departamento de Reprografía con personal subalterno asignado al mismo, las sustituciones se llevarán a cabo por los Ordenanzas, siempre que no sea con carácter habitual y se realicen de forma rotativa.

2. *Jornada laboral.*-Con respecto a la jornada laboral, es preciso aclarar que la Dirección de la Empresa respetará las jornadas inferiores a treinta y ocho horas semanales a aquel personal que las viniere realizando.

3. *Retribuciones salariales.*-3.1 En relación con los billetes gratuitos del artículo 23, es preciso aclarar que donde aparezca la palabra «automóvil» se entenderá «unidad de transporte».

3.2 La representación de la Empresa acepta respetar las diferencias económicas de categorías existentes cuando se trate de los trabajadores que las perciban por haber sido los primeros en el escalafón por cualquier sistema de ascenso.

3.3 En el caso de trabajadores de categoría superior, no se consolidará el pago por diferencias de categoría hasta que no se gane la plaza. Si el trabajador no se presenta al concurso-examen dentro de su mismo Departamento o no lo supera, dejará de percibir dicha diferencia, respetando lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

4. *Vacaciones especiales y puentes.*-4.1 Con respecto a las vacaciones especiales de cuatro días en Semana Santa o Navidad, es preciso aclarar que en Delegaciones no podrán disfrutarse en estas fechas, debido a las aglomeraciones de trabajo. No obstante, deberán pactarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores en otras fechas, excepto en la Central, en donde se disfrutarán precisamente en Semana Santa o Navidad.

4.2 *Puentes.*-Se mantendrá el disfrute de los puentes para aquel personal que ya los viniera disfrutando en los respectivos Centros de Trabajo. En las Delegaciones no será posible el disfrute de aquéllos, aunque deberá pactarse entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro de Trabajo la compensación de su no disfrute con la reducción en la entrada o salida al trabajo coincidiendo con las fiestas locales.

5. *Póliza seguro colectivo de vida.*-Una Comisión conjunta, compuesta por el Comité Intercentros y la Dirección de la Empresa, estudiará el tema de la póliza seguro colectivo de vida, a fin de conseguir unas mejores condiciones.

**21213** RESOLUCION de 8 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Adams, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Adams, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo

dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «ADAMS, SOCIEDAD ANONIMA»

AÑO 1986

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-Las estipulaciones comprendidas en el presente Convenio serán de aplicación de todas las ramas del personal de la plantilla de la Empresa «Adams, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en cualquiera de sus dependencias o delegaciones. La mera solicitud de ingreso o firma de un contrato laboral con la Empresa afectada implica la aceptación de este Convenio por cualquier productor que de forma «eventual» o definitiva ingrese o pase a formar parte de la Empresa convenida o de cualquier otra que se adhiera a este pacto.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*-Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1986, y tendrá una vigencia de un año, o sea, hasta el día 31 de diciembre de 1986. Prorrogándose, sin embargo, de año en año, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

Art. 3.º *Jurisdicción e inspección.*-En orden a jurisdicción e inspección de este Convenio se estará a lo legislado en la materia. Las dudas o divergencias interpretativas y las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio se someterá, en primera y preceptiva instancia, a la consideración de la Comisión Paritaria nombrada a estos efectos.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*-Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio no serán absorbibles ni compensables con las percepciones reales que existan ya en la Empresa. No obstante, el conjunto de estas condiciones globalmente consideradas en el período anual compensarán y absorberán las mejoras que se puedan producir por la aplicación de disposiciones legales, Convenio Colectivo de ámbito superior u otras fuentes de obligación que en el futuro se promulguen.

Art. 5.º *Garantía «ad personam».*-Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global anual excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».