

**23808** *RESOLUCION de 12 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la Compañía «Trasmediterránea, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la Compañía «Trasmediterránea, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de julio de 1991, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 12 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑÍA «TRANSMEDITERRANEA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

**ARTICULO 1º.- AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL.**

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre **COMPAÑÍA TRANSMEDITERRANEA**, y su personal de Tierra, vinculado por cualquier modalidad de Contrato de Trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

a) Los cargos de Alta Dirección y los Directores Generales, Directores de Área, Directores de Departamento y Directores de Servicio.

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

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

d) El personal de Explotaciones Auxiliares que se rija en la actualidad por otro Convenio.

**ARTICULO 2º.- 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 TRANSMEDITERRANEA**.

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

**ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años entrando en vigor el 1º de Enero de 1991 y finalizando el 31 de Diciembre de 1992.

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 del Trabajo.

**CAPITULO II**

**ABSORCION Y COMISION PARITARIA**

**ARTICULO 4º.- ABSORCION.**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o Contrato individual. La compensación ó 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 personal 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.

**ARTICULO 5º.- COMISION PARITARIA.**

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

La Comisión estará compuesta por seis Representantes de los Trabajadores 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:

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

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

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

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

**CAPITULO III****ORGANIZACION DEL TRABAJO  
Y CLASIFICACION DEL PERSONAL****ARTICULO 6º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

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

La Dirección de la Empresa dará a conocer al Comité Intercentros, Comités de Centros 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.

**ARTICULO 7º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.**

El personal se clasifica por razón de su permanencia y por su función.

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

- a) Personal fijo.
- b) Personal fijo discontinuo
- c) Personal a tiempo parcial.
- d) Personal por tiempo determinado.
- e) Personal interino.
- f) Cualquier otra establecida por la Legislación vigente.

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

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

Normas genéricas de clasificación.

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

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

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

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

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Titulado Superior.
- b) Titulado de Grado Medio.

No Titulado.- Es aquél 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.

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.

**INFORMATICOS:**

- a) Jefe de Proyecto.
- b) Analista.
- c) Técnico de Sistemas.
- d) Programador.
- e) Jefe de Explotación.
- f) Jefe de Sala.
- g) Preparador de Trabajos.
- h) Operador de Ordenador.

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

Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

- a) Jefes de Departamento.
- b) Jefes de Sección.
- c) Jefes de Negociado.
- d) Oficiales.
- e) Auxiliares.
- f) Telefonistas.
- g) Aspirantes.

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

Dentro del mismo se consideran comprendidas las siguientes categorías:

- a) Conserjes.
- b) Ordenanzas.
- c) Serenos.
- d) Porteros.
- e) Encargados de Almacén o Almaceneros.
- f) Mozos de Almacén.
- g) Conductor de turismo.
- h) Mozo conductor carretilla.
- i) Conductor de camión.
- j) 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 1º.
- c) Oficial de 2º.
- 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 el que para figurar en plantilla se le exige Título de Enseñanza Superior, Universitario o de Escuelas Técnicas Superiores, siempre y cuando realice dentro de la Empresa las funciones específicas propias del Título.

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

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

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

**Técnico Titulado Medio.**- Es aquél 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.

**Informáticos:**

**Jefe de Proyecto.**- Es el que asesora al Jefe de Desarrollo en el estudio de las peticiones de cambios y nuevas aplicaciones.

Dirigir el desarrollo de los proyectos asignados por el Jefe de Desarrollo y supervisar al personal asignado, tanto interno como externo.

Promover la colaboración del usuario en el Desarrollo.

**Analista.**- Es el que colabora y participa en el "Análisis Funcional".

Diseño Técnico de las aplicaciones asignadas.

Apoyo y colaboración en la programación.

Implantación de aplicaciones con apoyo a Explotación y usuario.

**Técnico de Sistemas.**- Es el que establece la infraestructura HARDWARE y SOFTWARE de los equipos de proceso y redes de telecomunicación, adaptándolos a las nuevas tecnologías y a las necesidades de la Compañía.

Se encarga de dar soporte a Explotación y Ofimática en la resolución de problemas en los equipos centrales, periféricos y red, sugiriendo mejoras en la utilización de los mismos.

Es responsable de la viabilidad de la instalación de equipos centrales y unidades de telecomunicación y SOFTWARE básico, programas, producto y aplicaciones en explotación para estos equipos.

Controla y administra los espacios en discos y sistemas de seguridad de acceso a datos y programas responsabilizándose de su integridad y confidencialidad.

**Programador.**- Codificación de programas en base a la documentación proporcionada por el Analista.

Probar que el programa que ha confeccionado cumple todas las especificaciones y no contiene errores.

**Jefe de Explotación.**- Es el responsable de la ejecución diaria de procesos de ordenador correspondientes a las aplicaciones informáticas en explotación, atendiendo los compromisos de nivel de servicio adquiridos con los usuarios.

Controla y mantiene los Sistemas Centrales de explotación y coordina los Sistemas Periféricos.

Gestiona la resolución de problemas en los sistemas informáticos en explotación.

**Jefe de Sala.**- Es el responsable de la ejecución del trabajo planificado, del control del funcionamiento del ordenador, de las unidades periféricas y de todos los dispositivos conectados.

**Preparador de Trabajos.**- Preparar, en base al programa mensual y a los criterios de prioridades dados por el Jefe de Explotación o Jefe de Sala, los programas semanal y diario de Explotación.

Controlar las fechas de cumplimentación de trabajos, impulsando el avance en los casos de atrasos reales o previstos.

Colaborar con el Jefe de Explotación en el mantenimiento de relaciones con el usuario en lo referente a los plazos de entrega de trabajos.

**Operador de Ordenador.**- Ejecuta, utilizando las distintas unidades del ordenador, los trabajos encomendados por el Jefe de Sala.

**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 disponerle estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas. En todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

c) Jefe de Negociado.- Es el empleado provisto o no de Poderes, que está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como a distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existiere, y teniendo a su vez las funciones y responsabilidades 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 18 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 16 y los 18 años que trabaja en labores propias de Oficina, iniciándose en las funciones peculiares de ésta.

Subalternos: Este personal realiza funciones prácticas y manuales de auxilio al resto 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 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 fotocopadoras, dentro y fuera de las Oficinas y cualesquiera otras funciones análogas y cobros y pagos.

En aquellos Centros de Trabajo dónde 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 realice de forma rotativa.

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 de 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 enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiéndosele encomendar trabajos de limpieza en los locales del Almacén.

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 aquél 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 exigen, 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) 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 encomiendan sus superiores y es responsable de la disciplina de su Sección con práctica completa de su cometido.

b) Oficial de 1º.- 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 2º.- Es aquél que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio cualquiera, con suficiencia, ejecuta los trabajos

correspondientes al mismo, y que se han enumerado en el apartado b) con corrección y eficacia. Estos trabajadores podrán realizar labores en los buques atendidos por la Empresa, cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

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

e) 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 aquella sin que esto altere la clasificación correspondiente a las funciones que habitualmente realice.

#### ARTICULO 8º.- ASIMILACIONES TECNICAS DE CATEGORIAS

Se establecen las siguientes asimilaciones, a todos los efectos, tanto económicos como de categorías:

a) Los Titulados Superiores están asimilados a Jefes de Sección.

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

c) Los Delineantes están asimilados a Oficial.

### CAPITULO IV

#### JORNADA LABORAL, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

#### ARTICULO 9º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será continuada y ascenderá a 1.748 horas anuales, o 38 horas semanales.

#### ARTICULO 10º.- HORARIO

El horario de trabajo para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será continuado de 08,00 a 15,00 horas.

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% 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 un 50%, durante 4 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.

#### ARTICULO 11º.- 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 19º 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.

#### ARTICULO 12º.- VACACIONES

a) El período de vacaciones para todo el personal será de 26 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) El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de sus haberes antes del inicio de las mismas.

c) 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.

d) 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. Asimismo, en los supuestos de cambios de puesto de trabajo entre unidades administrativas, se tendrán en cuenta sus preferencias de responsabilidad familiar, antigüedad y rotatividad a las que haya tenido derecho en años anteriores.

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

f) Aquellos trabajadores fijos y contratados por tiempo determinado igual o superior a un año que disfruten su período vacacional completo o en tres 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 13.758 pesetas.

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

h) El 16 de Julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante y el lunes de Pascua de Resurrección, se considerarán, como en años anteriores, días festivos. Asimismo y, como en años anteriores, se disfrutarán los cuatro días de vacaciones especiales de Navidad o Semana Santa, en las mismas condiciones que hasta el presente.

i) Entre Empresa y trabajador se podrá fraccionar en tres el período total de vacaciones. Una de las tres fracciones será como mínimo de diez días laborables.

j) 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 13.758 pesetas.

k) No se computarán a efectos de vacaciones aquellas bajas que conlleven una hospitalización durante las mismas, por el período de aquellas.

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

#### ARTICULO 13º.- 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 necesidad a juicio de la Empresa, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a 60 días. 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 nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales prorrogables a cinco en caso de gravedad o dificultades en la adopción.

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 concurren.

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

#### ARTICULO 14º.- 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 período no inferior a un año ni superior a cinco.

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

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

a.4. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades opte por su otro puesto de trabajo, quedará en esta Empresa en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que se produjere en la Empresa.

b) Por matrimonio.

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

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

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

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

c) Por alumbramiento o adopción.

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

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

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

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

- a) Nombramiento por cargo público, político o sindical.
- b) Enfermedad.
- c) Servicio Militar o Social sustitutorio.

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

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

El período que dure esta excedencia no será retribuido pero sí se computará a efectos de 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 Sustitutorio.- Los trabajadores pasarán a situación de excedencia por el tiempo que dure su Servicio Militar o Social Sustitutorio, 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 25º de este Convenio.

## CAPITULO V

### CONTRATACION DE PERSONAL Y ASCENSOS

#### ARTÍCULO 15º.- CONTRATACION DE PERSONAL

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

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

- a) Cumplimentación del formulario de la solicitud de ingreso.
- b) 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 períodos 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-exámen, 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 éstas dos Delegaciones por los motivos reseñados en este artículo, quedará suprimida la percepción del Plus de Residencia si éste no fuera de aplicación en la dependencia a la que fuera trasladado.

Las prioridades concedidas a CEUTA y MELILLA en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1º de Enero de 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 de las citadas Delegaciones de CEUTA y MELILLA, podrán presentarse también a la convocatoria empleados que ostenten una categoría inmediatamente superior a la de la plaza convocada. En este caso el traslado se produciría respetando la retribución correspondiente a su categoría, así como la propia categoría.

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

Las prioridades concedidas a CEUTA y MELILLA en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1º de Enero de 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) El personal de igual categoría laboral se le concederá el oportuno traslado.

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

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

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

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

Las prioridades concedidas a CEUTA y MELILLA en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1º de Enero de 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 dónde 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 dónde 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 que se ha producido la vacante, hayan trabajado en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa.

6.2.5. Desempleados.

6.2.6. Mayores de 45 años.

6.2.7. Minusválidos.

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

7. El examen consistirá en 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, con la participación de tres miembros del Comité Intercentros.

8. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios del Centro de Trabajo dónde 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 tabloneros de anuncios de los Centros de Trabajo afectados.

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

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

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



**ARTICULO 16º.- 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/la Telefonista al cumplir los diez años en la categoría, pasará a efectos remunerativos a la categoría de Oficial, absorbiéndosele el complemento de inamovilidad.

c) El Auxiliar y Operador C al cumplir los seis años en la categoría, ascenderán automáticamente a Oficial y Operador B, respectivamente.

d) El Auxiliar "B" ascenderá a los tres años a Auxiliar "A".

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

f) Además los ascensos tendrán lugar a través de concurso-oposición o concurso-examen, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

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

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

f.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.

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

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

f.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.

g) 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).

h) A las asimilaciones establecidas en el artículo 8º, les afectarán solamente a efectos económicos, los mismos ascensos por años de servicio que tienen sus categorías asimiladas.

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

**ARTICULO 17º.- PERIODO 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) Subalternos y Servicios Varios: quince días laborables

d) Personal Informático:

Jefes de Proyecto, Analistas y Técnicos de Sistemas: 6 meses.

Programadores, Jefe de Explotación/Sala y Preparadoras de Trabajo: 3 meses

Operadores: 2 meses

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****ARTICULO 18º. SALARIO BASE.**

Será el que figura en el Anexo I del presente Convenio.

**ARTICULO 19º. COMPLEMENTOS SALARIALES.**

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

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

a.2. Complemento Personal.- Reciben esta denominación las cantidades que, a título personal, vienen percibiendo determinados empleados y cuya cuantía no figura en Tabla Salarial ni responden a complementos de puesto de trabajo. El citado complemento experimentará para 1991 un incremento individual del 6,9% hasta la categoría de oficial administrativo inclusive. El resto de las categorías superiores, tendrán un incremento global del 6,9%.

a.3. 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 con el valor que se abonaron en 1990 incrementado en un 6,9% para 1991.

Se considerarán horas intempestivas las que se realicen desde las 20,00 a las 8,00 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 9.750 pesetas.

b.3. Cambios de Jornada y Turnos.- Los cambios de jornada que se pacten individualmente tendrán un complemento cuyo importe será el mismo que se venía percibiendo en 1990 incrementado en un 6,9%.

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

b.5. Otros complementos de Puesto de Trabajo.- Los empleados que dentro de la organización funcional de la Empresa, independientemente de su categoría profesional, sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo de Coordinador o Promotor en las Areas de Pasajes o Carga, 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.

b.6. Complemento Específico de Puesto.- El personal de Informática, percibirá en función de su categoría profesional un complemento específico de puesto por la cuantía que se indica en el Anexo I.

c) Complementos de cantidad o calidad de trabajo.

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

Serán aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio. Estas horas se percibirán al valor hora abonado en 1990 incrementado en un 6,9% y con un recargo del 75%.

En Domingos y Festivos el 75% de recargo se abonará 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 adjudados en el artículo 11º del presente Convenio.

**BAREMOS DOMINGOS**

Hasta 1 hora . . . . .	1.865 Ptas.
Hasta 2 horas . . . . .	1.865 Ptas.
Hasta 3 horas . . . . .	2.566 Ptas.
Hasta 4 horas . . . . .	3.263 Ptas.
Hasta 5 horas . . . . .	3.964 Ptas.
Hasta 6 horas . . . . .	4.663 Ptas.
hasta 7 horas . . . . .	5.361 Ptas.

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.

**BAREMOS FESTIVOS**

Hasta 1 hora . . . . .	3.164 Ptas.
Hasta 2 horas . . . . .	3.164 Ptas.
Hasta 3 horas . . . . .	4.349 Ptas.
Hasta 4 horas . . . . .	5.535 Ptas.
Hasta 5 horas . . . . .	6.723 Ptas.
Hasta 6 horas . . . . .	7.911 Ptas.
Hasta 7 horas . . . . .	9.096 Ptas.

Sin descanso semanal compensatorio.

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

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 períodos punta de venta de pasajes.

- Las debidas a ausencias imprevistas.

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

c.3. Prima de Productividad.- A fin de estimular el interés general del conjunto de los trabajadores y con ello mejorar la Productividad y competitividad de la Empresa, así como con el fin de reducir el Absentismo Laboral, se establece una Prima de Productividad.

Dicha Prima se abonará al Personal Fijo y Eventual con una vinculación a la Empresa igual o superior a un año, comprendido en el ámbito del presente Convenio, por un importe de 7.428 Ptas. mensuales.

Para el año 1992 se incrementará la dotación económica de esta Prima de Productividad en 0,3% de la masa de 1991.

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 doceavas partes y las otras por sextas partes.

d.3. Estas pagas se abonarán a todo el personal que pertenezca a la Empresa y se 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.

#### **ARTICULO 20° CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCION.**

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**

##### **ARTICULO 21°.-**

###### **A) Inamovilidad.**

Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonistas y Conductores de 4.100 Ptas., por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

###### **B) Plus de desplazamiento.**

En consideración al habitual desplazamiento de los Centros de Trabajo, se establece un Plus de Desplazamiento cuyo importe figura en el Anexo I del presente Convenio.

###### **C) Gastos de locomoción y estancia.**

c.1. Locomoción.- Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiente a todo el personal que 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 3.830 Ptas. diarias  
Por Hotel . . 3.830 Ptas. diarias

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

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

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

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

#### **ARTICULO 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 período de duración de dos temporadas completas para cada uniforme de verano o invierno y de seis meses para cada par de calzado, estudiándose, no obstante, cada caso concreto y por Centro de Trabajo.

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

### **CAPITULO VIII**

#### **MEJORAS SOCIALES**

##### **ARTICULO 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% 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, tendrán 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%.

Las condiciones descritas en los dos párrafos anteriores, salvo impuestos, serán aplicadas a todo el personal jubilado, o inválido permanente absoluto, 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 período del año, tendrán derecho a un 50% de reducción en el precio del pasaje, salvo impuestos, y a una reducción del 75% 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% de la manutención a precio de tarifa.

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

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

Habrá una bonificación del 60% para las consumiciones efectuadas en cualquier bar del buque, para los empleados y sus familiares.

#### ARTICULO 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.

Igualmente, 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.

#### ARTICULO 25°. SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO.

El personal que se encuentre prestando el Servicio Militar o Social Sustitutorio percibirá las siguientes retribuciones especiales:

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

#### ARTICULO 26°. AUSENCIAS POR ENFERMEDAD.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador

de 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 la Empresa, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia.

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

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

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

#### ARTICULO 27°. ANTICIPOS.

Se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29° del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 28°. PRESTAMOS.

a) Préstamos sobre haberes.

El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos hasta un máximo de dos mensualidades de retribuciones netas o de 250.000 Ptas. Este préstamo se descontará como máximo en veinte pagas.

La cuantía de dicho fondo para 1991 y 1992 será de 45 millones.

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

La Dirección de cada Centro de Trabajo, conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores, determinarán 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 1.000.000 Ptas.

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% del Salario Base más Antigüedad.

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

#### ARTICULO 29°. FORMACION PROFESIONAL.

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

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

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

#### ARTICULO 30°. POLIZA SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

El Seguro Colectivo de Vida queda regulado en la Póliza número 14.287 suscrita entre **COMPAÑIA TRASMEDITERRANEA, S.A.**, y **HERCULES HISPANO**.

#### ARTICULO 31°. JUBILACION ANTICIPADA.

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 64 años de edad	200.000 Ptas.brutas a tanto alzado
A los 63 años de edad	400.000 Ptas.brutas a tanto alzado
A los 62 años de edad	600.000 Ptas.brutas a tanto alzado
A los 61 años de edad	800.000 Ptas.brutas a tanto alzado
A los 60 años de edad	1.000.000 Ptas.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.

#### ARTICULO 32°. JUBILACION.

El personal con 65 años cumplidos y con derecho al 100% de la pensión de la Seguridad Social, en función de los años de cotización percibirá las indemnizaciones a tanto alzado que, a continuación se establecen, siempre que su jubilación o cese en la Empresa se produzca dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento de la edad citada:

Jefes de Departamento, Titulados Superiores,  
Jefes de Sección, Jefes de Negociado y  
Titulados de Grado Medio. 1.980.000 Ptas.

Oficiales, Auxiliares,  
Subalternos 1.480.000 Ptas.

En los casos de jubilación anticipada, las cantidades citadas se abonarán en el momento de producirse ésta.

Las condiciones establecidas en este artículo serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la Empresa al 31 de Diciembre de 1985, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia, si se produce su reincorporación, y no serán revisables hasta el 31 de Diciembre de 1992.

Dichas condiciones se consideran como garantía "ad personam" y quedan incorporadas al Contrato de Trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado.

#### ARTICULO 33°. OTRAS MEJORAS SOCIALES.

Se percibirán las cantidades que, a continuación se exponen, en cada uno de los casos siguientes:

Por matrimonio de empleado	50.000 Ptas.
Por nacimiento de hijo de empleado	15.000 Ptas.
Por defunción de padre, hijos y esposa de empleado	10.000 Ptas.
Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado	6.000 Ptas.
Por defunción de empleado (casado)	500.000 Ptas.
Por defunción de empleado (soltero)	250.000 Ptas.
Invalidez permanente total para la profesión habitual	1/7 de la indemnización establecida en el art. anterior para el grupo

Invalidez absoluta para todo trabajo.

Menos de 50 años	1/7 de indemnización establecida en el art. anterior para el grupo correspondiente.
------------------	---

Entre 50 y 55 años: 50 años	50% de la indemnización establecida en el art. anterior para el grupo correspondiente.
--------------------------------	--

51 años	55% (idem)
52 años	60% (idem)
53 años	65% (idem)
54 años	70% (idem)
A partir de los 55 años	100% (idem)

Las condiciones establecidas en este artículo serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la Empresa al 31 de Diciembre de 1985, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia, si se produce su reincorporación, y no serán revisables hasta el 31 de Diciembre de 1992.

Dichas condiciones se consideran como garantía "ad personam" y quedan incorporadas al Contrato de Trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado.

Las partes firmantes constituirán una Comisión para estudiar cuanto se refiere a las condiciones y modo de concesión de los préstamos de vivienda, ayudas para el estudio, así como el campamento juvenil de Verano.

#### CAPITULO IX

#### PERMUTAS, BAJA VOLUNTARIA ESCALAFONES Y TRASLADOS

#### ARTICULO 34°. 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.

#### ARTICULO 35°. 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.

#### ARTICULO 36°. ESCALAFONES.

La Empresa, conjuntamente con el Comité Intercentros, formalizará anualmente el escalafón del personal, ordenado por categorías y, dentro de éstas por antigüedad, consignando la fecha de nacimiento y los años de servicio prestados a la Empresa por cada empleado.

Oportunamente se dará a conocer al personal el citado Escalafón al objeto de que quienes a él pertenezcan puedan formular, en el plazo de treinta días, las reclamaciones y observaciones que crean procedentes a los efectos que haya lugar. La Empresa resolverá dichas reclamaciones en plazo no superior a un mes, conjuntamente con el Comité Intercentros.

#### ARTICULO 37°. 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 los 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 45 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 dos mensualidades de sus haberes a tanto alzado, así como a la concesión de un préstamo de vivienda por importe de 800.000 Ptas. que deberá solicitar dentro de los dos años inmediatamente posterior a la fecha del traslado.

### CAPITULO X

#### PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

#### ARTICULO 38°. PREMIOS POR PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

a) La Empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad la cantidad de 60.000 Ptas.

b) La Empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad la cantidad de 120.000 Ptas.

Estas cantidades tendrán vigencia durante el presente Convenio, es decir 1991/1992.

#### ARTICULO 39°. 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. Falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el período de un mes.

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

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

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

10. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de incompatibilidades.

## 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 o el abuso de confianza.

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

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

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

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

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

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

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

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

12. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dan lugar a situaciones de incompatibilidad.

## 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 es pertinente, la indemnización por daños y perjuicios, así como la privación del cargo o Poderes que ostente el sancionado.

ARTICULO 40º. 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 períodos de tiempo.

CAPITULO XI

## ACTIVIDADES SINDICALES

ARTICULO 41º. 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.

**ARTICULO 42º. 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.

**ARTICULO 43º 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 77º al 80º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 44º. ORGANOS DE REPRESENTACION.**

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

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

3. Los Delegados de Personal y los Miembros de los Comités de Centro, sin perjuicio de las funciones y competencias que se les reconozcan en la Legislación y que no estén expresamente atribuidas al Comité Intecentros, 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 utilizan 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 28º: 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 a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, y de igual forma que al 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 37º: 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.

**ARTICULO 45º. COMITE 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 oportunas, ya sea para integrar Comisiones Paritarias con la Empresa en determinados asuntos, ya sea para comisiones de ámbito interior. Asimismo, designará el responsable de su parte para la Formación Profesional en cada Centro de Trabajo.

d) Tendrán derecho en sesión ordinaria a seis reuniones 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 aquél con carácter extraordinario a instancias de los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el punto d) de este Artículo y de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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

#### **ARTICULO 46º. DE LOS SINDICATOS.**

1. La Dirección reconoce la existencia de Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las distintas Secciones Sindicales podrán:

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

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

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

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

#### **ARTICULO 47º. DE LAS GARANTIAS 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 Intercentros, siempre que se notifique de ello a la Dirección con la debida antelación.

f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 700.000 Ptas. tanto para 1991 como para 1992 en concepto de Gastos de Formación y Asesoramientos, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o solo 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 laborables. 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 de representación y dentro del crédito de horas sindicales, no podrán ser privados de las percepciones que habitualmente le 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.

#### **ARTICULO 48º. 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**

#### **VINCULACION A LA TOTALIDAD Y DERECHO SUPLETORIO**

#### **ARTICULO 49º. VINCULACION 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.

#### ARTICULO 50°. 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.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

**Cláusula de revisión salarial.**- En el supuesto de que el IPC a 31 de Diciembre de 1991 registre un incremento superior al porcentaje de aumento salarial pactado en este Convenio -el 6%- se efectuará una revisión salarial que recogerá la diferencia.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1991. El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1991 y servirá de base del cálculo para el incremento salarial de 1992.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1992.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un incremento salarial a partir de 1 de Enero de 1992 en la cuantía que establezca el porcentaje fijado por el Gobierno como previsión para dicho año más medio punto.

Una vez constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1992, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre dicho IPC real más 1,5 puntos y el porcentaje de incremento aplicado inicialmente en 1 de Enero de 1992.

#### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

**Participación Sindical.**- De conformidad con lo establecido en el artículo 21° B/ del A.E.S. se incorpora al texto del presente Convenio el acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública.

#### ACTA FINAL

##### 1.- Plantillas.

La Dirección de la Compañía, en base a los estudios de Organización realizados, informará al Comité Intercentros de qué Centros de Trabajo pueden considerarse Ajustados, Deficitarios o Excedentarios en relación con sus Recursos Humanos.

Para adecuar dichos recursos a las necesidades reales de cada Centro, se adoptarán las siguientes medidas:

- Plan de Bajas Incentivadas (con vigencia hasta 31.12.91)
- Plan de Jubilación Anticipadas.
- Traslados Voluntarios

Asimismo, la Dirección de la Compañía, asume el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio, de no llevar a cabo ninguna medida de carácter traumático que afecte a sus empleados.

##### 2.- Retribuciones Salariales.

2.1. En relación con los billetes gratuitos del artículo 23° es preciso aclarar que, donde aparezca la palabra "AUTOMOVIL" se entenderá "UNIDAD DE TRANSPORTE".

2.2. La Representación de la Empresa acepta las diferencias económicas de categorías existentes, cuando se trate de los trabajadores que la perciban por haber sido los primeros en el Escalafón por cualquier sistema de ascenso.

2.3. 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.

##### 3.- Puentes.

Se mantendrá el disfrute de los puentes para aquél personal que ya los viniera disfrutando en los respectivos Centros de Trabajo.

También se disfrutarán en las Delegaciones, siempre y cuando se mantenga la atención al público y ello no suponga la realización de horas extraordinarias ni contratación de personal, todo ello de común acuerdo entre Delegado y Representación de los Trabajadores. Cuando ello no sea posible la compensación de su no disfrute se efectuará con la reducción en la entrada o salida al trabajo coincidiendo con las fiestas locales.

##### 4.- Sábados.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores en cada Centro de Trabajo determinarán los puestos de trabajo que pueden disfrutar del descanso de sábados alternos durante todo el año.

Ello en ningún caso implicará reducción de jornada de trabajo anual, siendo condición indispensable que queden cubiertas las necesidades del servicio, sin incremento de horas extraordinarias ni contratación de personal eventual.

Si no existiese acuerdo se trasladará la cuestión a la Dirección Central la cuál procederá a su estudio con una representación del Comité Intercentros.

##### 5. Prima de Productividad.

La Prima de Productividad fijada en el Art. 19 apartado C-3, se percibirá proporcionalmente al número de días de asistencia al trabajo.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo los casos siguientes:

- Comisión de servicio.
- Descanso semanal compensatorio.
- Actividades sindicales recogidas en el Convenio como competencias de los Organos de Representación.
- Vacaciones, días especiales, puentes y festivos.

Dado que la cuantía de esta Prima recoge los importes establecidos en Convenio de 1989/90 como Prima de Asistencia y Puntualidad (Mensual y Diaria), el montante fijado como Prima de Productividad para el Personal de Informática será de Ptas. 1.842 mensuales.

**6.- Complementos de puesto de trabajo.**

Se ajustarán a lo previsto en el apartado B) del artículo 5º del Decreto 2380/1973 de Agosto sobre Ordenación del salario. Dichos pluses son los que percibe el trabajador "por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable".

**7.- Conceptos retributivos de incremento global.**

La Dirección de la Empresa se reserva para su total reparto los incrementos sobre conceptos retributivos de incremento global que, a continuación, se detallan:

- Complementos Personales
- Plus Mando Intermedio
- Gratificación de Residencia
- Complemento de Jornada

siempre referidos a los de Jefe de Negociado y de categorías superiores ya que hasta Oficial Administrativo, el incremento es de carácter individual.

Y, además Pluses de puesto de trabajo de cuantía variable tales como:

- Plus de Coordinador
- Plus de Secretaria
- Plus de Jornada Partida variable.

**8.- Comité Central de Seguridad e Higiene.**

Se constituirá una Comisión Central de Seguridad e Higiene en el trabajo compuesta por Representantes de la Dirección y el Comité Intercéntricos, la cual estudiará la procedencia de los reconocimientos médicos anuales que comprenderán, en su caso, la revisión oftalmológica.

**9.- Otras Mejoras.**

A efectos de aplicación de lo dispuesto en el Artículo 33 del vigente Convenio, en relación con las indemnizaciones por Invalidez según edad, ésta se determinará por la edad en el momento de la Baja en la Compañía, independientemente de la fecha en que sea calificada el tipo de Invalidez que corresponda.

**10.- Incentivo Productividad.**

Independientemente de lo establecido como Prima de Productividad en el presente Convenio Colectivo, el Incentivo de Productividad que viene percibiendo el Personal de Informática según las condiciones establecidas en los acuerdos de 15 de Junio de 1988, se incrementará en un 6,9%.

Las condiciones pactadas, en el presente Convenio Colectivo de la Cía. Transmediterránea con su personal de tierra -en todo aquello que no se oponga a los acuerdos del 15 de Junio de 1988 con las revisiones económicas que procedan para el Personal de Informática- le serán de plena aplicación a dicho Personal.

**TABLA SALARIAL 1.991****ISLAS / CEUTA / MELILLA**

CATEGORIA	S. BASE x 16	P. DESP x 12	P. RESI x 12	TOTAL MES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO
Jefe Departamento	174.039	11.828	12.435	195.302	3.087.750	4.560
Jefe Sección y Tit. Superior	138.910	11.828	14.219	164.957	2.535.124	4.560
Jefe Negociado y Tit. Gr. Medio	121.773	11.828	19.081	152.682	2.319.276	4.164
Oficial Operador Delineante	107.486	11.828	23.439	142.753	2.142.980	3.770
Auxiliar	76.824	11.828	28.132	116.784	1.708.704	3.173
Telefonista	76.824	11.828	28.132	116.784	1.708.704	3.173
Conserje	88.972	11.828	28.707	129.507	1.909.972	3.473
Orden/Mos/Peón Ser/Amar/M.Lim	84.512	11.828	16.689	113.029	1.694.396	2.975
Aspirante 17	54.255	11.828	1.669	67.752	1.030.044	-
16	52.648	11.828	1.669	66.145	1.004.332	-
Cond. Turismo	88.659	11.828	15.037	115.524	1.740.924	3.074
Cond. Camión	90.134	11.828	14.858	116.820	1.762.276	3.074
Jefe Secc. Taller y Encarg. Almacén	86.422	11.828	33.254	131.504	1.923.736	3.567
Ofic. 1º Taller	79.411	11.828	33.508	124.747	1.814.608	3.173
Ofic. 2º Taller	77.452	11.828	33.432	122.712	1.762.352	3.074

**TABLA SALARIAL 1.991****PENINSULA**

P.O.F.FUSION \*

CATEGORIA	S. BASE x 16	P. DESP x 12	TOTAL MES	TOTAL AÑO	MES x 16	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO
Jefe Departamento	174.039	11.828	185.867	2.926.560	1.437	21.992	4.560
Jefe Sección A	138.910	11.828	150.738	2.364.496	12.274	195.254	4.560
B	138.910	11.828	150.738	2.364.496	6.455	101.280	4.260
C	138.910	11.828	150.738	2.364.496	478	7.448	4.560
Jefe Negociado A	121.773	11.828	133.601	2.090.304	3.044	123.704	4.164
B	121.773	11.828	133.601	2.090.304	5.427	86.832	4.164
C	121.773	11.828	133.601	2.090.304	729	11.664	4.164
Oficial A	107.486	11.828	119.314	1.861.712	5.826	93.216	3.770
B	107.486	11.828	119.314	1.861.712	3.730	59.580	3.770
C	107.486	11.828	119.314	1.861.712	1.112	17.792	3.770
Auxiliar A	88.972	11.828	101.152	1.571.120	1.015	16.256	3.173
B	76.824	11.828	88.652	1.371.120	8.747	139.952	3.173
Telefonista	76.824	11.828	88.652	1.371.120	8.747	139.952	3.173
Conserje A	88.972	11.828	100.800	1.565.488	1.398	22.368	3.473
B	88.972	11.828	100.800	1.565.488	338	5.408	3.473
Orden/Mos/Peón A	84.512	11.828	96.340	1.494.128	2.978	47.548	2.975
B	84.512	11.828	96.340	1.494.128	861	13.776	2.975
Aspirante 17	54.255	11.828	66.083	1.010.016	-	-	-
16	52.648	11.828	64.476	984.304	-	-	-
Conductor A	88.659	11.828	100.487	1.560.480	2.474	39.584	3.074
B	88.659	11.828	100.487	1.560.480	970	15.520	3.074
Conductor A	90.134	11.828	101.962	1.584.080	2.585	41.360	3.074
B	90.134	11.828	101.962	1.584.080	996	15.936	3.074
Jefe Secc. Taller y Enc. Almacén A	86.422	11.828	98.250	1.524.688	-	-	3.567
Ofic. 1º Taller	79.411	11.828	91.239	1.412.512	-	-	3.173
Ofic. 2º Taller	77.452	11.828	89.280	1.381.168	-	-	3.074

\* Este Plus será de aplicación, única y exclusivamente, al personal que al 31-12-83 viniera percibiendo Plus de actividad

## TABLA SALARIAL 1.991

## I N F O R M A T I C A

CATEGORIA	S. BASE X 16	P. DESP X 12	C. ESPEC X 12	TOTAL MES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO
Jefe Proyecto	170.957	11.533	132.974	315.464	4.449.296	4.447
Analista	A 151.851	11.533	115.142	278.526	3.949.716	4.447
	B 144.209	11.533	92.327	237.769	3.430.664	4.447
	C 136.568	11.533	48.910	197.011	2.910.404	4.059
Técnico de sistemas	A 151.851	11.533	115.142	278.526	3.949.716	4.447
	B 144.209	11.533	92.327	237.769	3.430.664	4.447
	C 136.568	11.533	48.910	197.011	2.910.404	4.059
Programador	A 132.746	11.533	28.022	172.301	2.598.596	4.059
	B 125.943	11.533	22.297	159.773	2.421.048	4.059
	C 122.275	11.533	19.026	152.844	2.323.228	4.059
Jefe Explotación	140.387	11.533	61.126	213.058	3.118.244	4.447
Jefe Sala	136.657	11.533	34.125	180.325	2.702.528	3.675
Prep. Trabajos	128.772	11.533	27.716	168.021	2.531.340	4.059
Operador	A 125.943	11.533	22.297	159.773	2.421.048	3.675
	B 122.275	11.533	19.026	152.844	2.323.228	3.675
	C 106.925	11.533	10.476	128.924	1.974.738	3.675

**23809** RESOLUCION de 12 de agosto de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro correspondiente y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio del Portavoz del Gobierno.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio del Portavoz del Gobierno, que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio del Portavoz del Gobierno, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 12 de septiembre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DEL PORTAVOZ DEL GOBIERNO

### Capítulo Primero.- Determinación de las partes.

Artículo 1º.- El presente Convenio Colectivo se pacta entre el Ministerio del Portavoz del Gobierno y el Comité de Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo Segundo.- Ámbito de aplicación.

Artículo 2º.- Ámbito funcional.- El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ministerio del Portavoz del Gobierno.

Artículo 3º.- Ámbito personal.- De acuerdo con lo definido en el artículo anterior, se entiende por personal laboral regido por el presente Convenio el personal laboral fijo o contratado temporalmente al servicio del Ministerio del Portavoz del Gobierno, a excepción del personal laboral contratado en el extranjero para prestar sus servicios fuera del estado español.

Artículo 4º.- Ámbito territorial.- Este Convenio será de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 5º.- Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1991. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 1991.

Artículo 6º.- Denuncia y revisión.- El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 31 de diciembre de 1991, si no mediata denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de 15 días al término de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7º.- 1.- Aplicación de normas más ventajosas.- Las disposiciones de carácter general que establezcan normas más ventajosas que las pactadas en el presente Convenio, serán de aplicación inmediata, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, resulten superiores a aquellas; todo ello sin perjuicio de que tal circunstancia pueda ser causa suficiente para la revisión del Convenio.

2.- En lo no previsto en el presente Convenio se aplicarán las normas supletorias de la Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa de 1976 y demás disposiciones legales.

3.- Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la dirección del Ministerio del Portavoz del Gobierno y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las Unidades Orgánicas afectadas por el presente Convenio Colectivo, oído previamente el Comité de Empresa.

### Capítulo Tercero.- Clasificación profesional

Artículo 8º.- El personal acogido a este Convenio se clasificará de acuerdo con los trabajos desarrollados en uno de los siguientes grupos:

- I.- Titulados
- II.- Técnicos no titulados
- III.- Administración
- IV.- Oficios varios y mantenimiento
- V.- Servicios

Artículo 9º.- Dentro de los grupos expresados en el artículo anterior se incluirán los siguientes niveles y categorías:

- |  |  |
|--|--|
| Grupo I.- Titulados.                                 | Nivel 1.- Titulados superiores: Técnicos titulados superiores, Subdirector, Redactor Jefe, Redactor Jefe de Sección, Redactor, Taquígrafo de Redacción, Traductor. |
| Nivel 2.- Técnicos de grado medio.                   |  |
| Grupo II.- Técnicos no titulados.                    | Nivel 4.- Ayudante de Redacción de primera. Teletípista.   |
| Nivel 5.- Oficial de Reprografía.                    |  |
| Grupo III.- Administración.                          | Nivel 2.- Jefe de Sección de Administración.   |
| Nivel 3.- Jefe de Turnos de Documentación y Archivo. |  |
| Nivel 4.- Oficial de primera de Administración.      |  |
| Grupo IV.- Oficios varios y mantenimiento.           | Nivel 4.- Oficial de primera de Reparación y Montaje. Oficial de primera de Mantenimiento.   |
| Grupo V.- Servicios.                                 | Nivel 6.- Telefonista. Motorista.  |
| Nivel 7.- Conserje. Ordenanza.                       |  |
| Nivel 8.- Limpiadora.                                |  |

### Artículo 10º.- Definiciones:

Grupo I.- Titulados.

Técnicos titulados superiores: Son aquellos que, estando en posesión del título de licenciado, ingeniero o arquitecto, realizan con plena responsabilidad las funciones para las que están facultados por su título profesional.

Subdirector: Es el licenciado en Ciencias de la Información que bajo las órdenes directas de los cuadros superiores del Ministerio del Portavoz del Gobierno, realiza las funciones propias de su categoría.

Redactor Jefe: Es el profesional que, en posesión del título de licenciado en Ciencias de la Información, coordina la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la dirección. Por delegación, está facultado para asignar trabajos al personal de Redacción.

Redactor Jefe de Sección: Es el profesional que, en posesión del título de licenciado en Ciencias de la Información, asume la responsabilidad de una Sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de la plantilla, según el organigrama del Ministerio del Portavoz del Gobierno.

Redactor: Es el profesional que, en posesión del título de licenciado en Ciencias de la Información (Periodismo o Imagen), realiza un trabajo de redacción de carácter informativo, audiovisual o literario, y que se lleva a cabo, normalmente, dentro de los límites de tiempo que señala la jornada.

Taquígrafo de Redacción: Es el trabajador capaz de estenografiar a una velocidad superior a 130 palabras por minuto, con transcripción perfecta a máquina. Estará asimilado a efectos retributivos a Redactor, a excepción del Plus de Titulación.

Traductor: Es el licenciado, ingeniero o arquitecto que selecciona, traduce y redacta cualquier original audiovisual o escrito, en idioma extranjero. Estará asimilado, a efectos retributivos, a la categoría de Redactor, a excepción del Plus de Titulación.

Titulado Técnico de Grado Medio: Son aquellos que, estando en posesión del título de Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o Diplomatura Universitaria, realizan con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.