

Comunicaciones, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» número 209, de 31 de agosto de 1991.

Resultando que en la publicación oficial del texto del Convenio Colectivo de referencia, se han observado errores de parte del mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y registro del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 111 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de 17 de julio de 1958, en relación con el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la corrección de errores del Convenio Colectivo para el personal laboral dependiente de la Secretaría General de Comunicaciones, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 209, de 31 de agosto de 1991.

Madrid, 17 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### Corrección de errores

Página 28932, artículo 78. Requisitos de los aspirantes:

Párrafo primero, donde dice: «Todos los candidatos a ocupar vacantes de personal rural, sean éstas de carácter fijo o temporal deberán reunir los siguientes requisitos.», debe decir: «Todos los candidatos a ocupar vacantes de personal rural, sean éstas de carácter fijo o temporal, o de personal temporal sustituto de funcionarios, deberán reunir los siguientes requisitos.»

Apartado d), donde dice: «Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente para las categorías a), b), c), e), f), y g) y certificado de estudios primarios para las categorías d) y h)», debe decir: «Estar en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente para las categorías a), b), c), d), e) y f) y certificado de estudios primarios para la categoría g).»

Página 28933, artículo 87. Categorías:

Subgrupo V. Personal de limpieza: Donde dice:

- «s) Encargado de limpieza.
- t) Vigilante de limpieza.
- u) Limpiador.»

Debe decir:

- «r) Encargado de limpieza.
- s) Vigilante de limpieza.
- t) Limpiador.»

### 27475 RESOLUCION de 22 de octubre 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 de la Empresa «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», Personal de Tierra

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», Personal de Tierra, que fue suscrito con fecha 3 de octubre 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, 22 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA TRASATLANTICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», PERSONAL DE TIERRA. AÑO 1991

#### PREAMBULO

a) El desarrollo de la Empresa será el objetivo fundamental, en la medida que éste suponga un desarrollo paralelo de los elementos humanos que la integran.

b) Será función primordial de la Empresa el mantenimiento y creación de nuevos puestos de trabajo en función de la coyuntura del mercado y de las posibilidades solventes de la propia Empresa.

c) El mantenimiento y mejora de los niveles de productividad, elementos imprescindibles para el desarrollo de la Empresa, se hará también mejorando los sistemas de planificación y organización del trabajo, y nunca en base a la sobreexplotación de los trabajadores.

d) Será objeto especial de consideración, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, la mejora del poder adquisitivo de las rentas más bajas y la promoción profesional de los trabajadores de las categorías más desasistidas, sentándose el principio de que a igual trabajo igual salario, sin que pueda existir tipo alguno de discriminación en razón del sexo, raza, ideología, confesión o nacionalidad, observándose en este último supuesto una estricta reciprocidad con el tratamiento legal que a los trabajadores españoles se dé, en el país del candidato extranjero, a ocupar un puesto de trabajo en la «Compañía Trasatlántica».

En su virtud, y para el mejor cumplimiento de lo antedicho, ambas partes acuerdan:

### TITULO PRIMERO

#### De las relaciones laborales

Artículo primero. *Ámbito funcional.*-El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y afecta a la «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», y al personal de su plantilla, comprendido en la Ordenanza de Trabajo de Empresas Navieras.

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

Art. 2.º *Ámbito personal.*-Las estipulaciones del presente Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de tierra de la «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», quedando excluido de éste el personal incluido en el artículo 2.º, punto a), del Estatuto de los Trabajadores: «La del personal de alta Dirección no incluido en el artículo 1.º, 3.º, c)». Quedan expresamente excluidos los cargos de alta Dirección y los Delegados.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*-Entrará en vigor el presente Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 1991 (cualquiera que sea la fecha de su registro) y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1991.

Art. 4.º *Prórroga, denuncia e indivisibilidad.*-El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes. La denuncia de las cláusulas aquí pactadas deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses ni superior a cinco, respecto a la fecha de vencimiento señalado en el artículo anterior o respecto a cualquiera de sus prórrogas.

A todos los efectos, este Convenio constituirá una unidad indivisible, de suerte que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos desechando el resto, sino que habrá de ser observado y considerado en su totalidad.

Art. 5.º *Mejoras del Convenio.*-Aun cuando ambas partes afirmen su voluntad de aplicar este Convenio en todos sus efectos, sin embargo, ambas partes manifiestan también su deseo de que las cláusulas y condiciones que pacten con ámbito superior al de Empresa sean las que regulen efectivamente las relaciones de trabajo, siempre que las mismas sean superiores a las pactadas en el presente Convenio, a cuyo fin se establecen las siguientes normas:

a) Si, una vez vigente el presente Convenio, entrara en vigor un Convenio de ámbito superior, aplicable a las relaciones de trabajo del personal comprendido en la Ordenanza de Trabajo de las Empresas Navieras, del 1 de junio de 1969, que establezcan condiciones, en su cómputo anual y general, más favorables para los trabajadores, estas condiciones serán de aplicación inmediata.

b) Caso de que las condiciones antes expresadas tengan un alcance económico que superen en su cómputo anual y general al presente Convenio, la Empresa afectada por el mismo se compromete a remunerar conforme a las mismas con efectos retroactivos desde la entrada en vigor del Convenio superior.

c) Si, por disposición normativa de alcance general, se establecen mejores condiciones, en su cómputo anual y general, de las establecidas en este Convenio o actualmente vigentes por otra fuente, las mismas se incorporarán a la regulación de las relaciones laborales a partir de su vigencia legal.

Art. 6.º *Ascensos.*-Los Auxiliares que lleven cinco años de servicio en la categoría ascenderán automáticamente a la de Oficial; los Oficiales que lleven quince años en la categoría ascenderán automáticamente a la de Jefe de Negociado.

En el caso de no existir vacantes de Jefe de Negociado, los Oficiales con quince años de antigüedad en la categoría percibirán el 75 por 100 de la diferencia de sueldo entre Oficial y Jefe de Negociado.

Se mantienen los turnos de antigüedad para ascensos de Oficiales a Jefes de Negociado. Cuando corresponda cubrir una plaza por antigüe-

dad, se ofrecerá el puesto a cubrir, en el Centro correspondiente, al más antiguo en el escalafón.

Para ejercer sus derechos, dispondrá de un plazo máximo de quince días y, transcurrido éste sin ejercitarlo, podrá cubrirse dicho puesto por el siguiente empleado más antiguo en cualquier Centro. Ello no implica pérdida de posición en el escalafón, a los efectos de ulteriores ascensos en sucesivas vacantes por antigüedad.

Los trabajadores cualificados en la plantilla de la Empresa en la categoría de grado medio, que lleven dieciséis años en la misma, pasarán a percibir el 75 por 100 del sueldo entre grado medio y titulado superior, consolidándose el salario de titulado a los tres años de percibir dicha diferencia.

**Art. 7.º Contratación de personal.**—Los criterios que regirán en la contratación de nuevo personal, con excepción del personal de alta Dirección y Delegados, a que se refiere el título primero, artículo 2.º, de este Convenio, serán los siguientes:

1. Se dará preferencia al personal de la Empresa para cubrir nuevas plazas, en el propio o distinto Centro de trabajo.

2. La vacante a cubrir y sus requisitos, con indicación del Centro de trabajo de la Compañía donde exista, será publicada en el tablón de anuncios de los distintos Centros de trabajo y comunicada al Comité intercentros y las Secciones Sindicales.

En el plazo de siete días, a partir de la recepción de la comunicación, los posibles candidatos comunicarán por escrito su disponibilidad para hacerse cargo del puesto de trabajo vacante, y, por el mismo medio, a la Sección de Relaciones Sociales, al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales. La Dirección decidirá de acuerdo con la cualificación profesional de los mismos.

3. Convocatoria libre cuando las plazas requeridas no se hayan podido cubrir mediante los apartados 1 y 2.

**Art. 8.º Convocatoria para nuevos ingresos:**

a) Todos los nuevos ingresos tendrán lugar a través del concurso o concurso-oposición, según regula la Ordenanza de trabajo en las Empresas navieras.

b) El examen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tienen los interesados para cubrir la plaza a la que aspiran.

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

c) La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios, con indicación del Centro de trabajo donde exista la vacante, categoría profesional y tipo de prueba a efectuar. El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días, y la fecha de iniciación de las pruebas no se efectuará antes de transcurridos veinte días desde el anuncio de la convocatoria.

d) El tribunal estará presidido por un representante de la Dirección de la Empresa, y lo formarán dos Vocales. Actuará de Secretario el Vocal de menor edad. Del resultado de la prueba se levantará acta por el Secretario, que será elevada a la Dirección de la Empresa con la propuesta correspondiente.

**Art. 9.º Jornada laboral.**—La jornada normal de trabajo es de 1.784 horas anuales.

El horario establecido en la Central es el siguiente:

Del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, será de ocho a diecisiete horas, de lunes a viernes.

Del 15 de junio al 15 de septiembre será de ocho a catorce treinta horas (jornada intensiva), de lunes a viernes.

Flexibilidad de entrada: De ocho a nueve horas, recuperable durante la semana.

Hora de comida: una hora, de lunes a viernes; ampliable hasta media hora, recuperable en el día. El horario de salida para comer será entre las trece y las catorce horas.

El horario en la Delegación de Barcelona es:

De ocho a catorce treinta horas, de lunes a sábados, todo el año.

El horario en la Delegación de Valencia es:

Del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, será de ocho a catorce y de dieciséis a dieciocho horas, de lunes a viernes.

Del 15 de junio al 15 de septiembre será de ocho a catorce treinta horas, de lunes a viernes.

Flexibilidad de entrada: De ocho a nueve horas, recuperable durante la semana.

El horario en la Delegación de Cádiz es:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, será de ocho a catorce y de quince treinta a diecisiete treinta horas, de lunes a viernes.

Del 1 de junio al 30 de septiembre será de ocho a catorce treinta horas, de lunes a viernes.

Todos los sábados del año, de diez a doce horas, así como en las tardes de la jornada intensiva, de dieciséis a dieciocho horas, se establece una guardia, cubierta, como mínimo, por un empleado.

**Flexibilidad de entrada:** De ocho a nueve horas, recuperable durante la semana.

El horario de la Delegación de Bilbao es:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, será de ocho treinta a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho treinta horas de lunes a viernes.

Del 1 de junio al 30 de septiembre será de ocho a catorce horas, de lunes a viernes.

El horario de la Delegación de Tenerife es:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre, será de ocho a quince horas de lunes a viernes. Sábados de ocho a doce horas.

Del 1 de junio al 30 de septiembre será de ocho a catorce horas de lunes a viernes. Sábados de ocho a trece horas.

Dentro del horario establecido, la Empresa podrá contratar personal de nuevo ingreso de acuerdo con sus necesidades y cumplimentando lo establecido en los artículos 8.º y 9.º del presente Convenio.

Los derechos adquiridos tanto en la oficina central de esta Compañía como en sus Delegaciones, tales como la jornada intensiva o continuada, y cualquier otro horario que vengán disfrutando los trabajadores de los diferentes Centros de trabajo, no podrán en ningún caso ser alterados sin acuerdo previo entre los trabajadores de los distintos Centros y la Empresa.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 13 del Acuerdo Interconfederal de 1983, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, analizado conjuntamente entre el Comité Intercentros y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas, no obstante cualquier prestación por parte del personal fuera del horario semanal convenido, será considerado, a todos los efectos, como horas extraordinarias que se devengarán de acuerdo con las disposiciones vigentes. Contemplándose la posibilidad de su transformación en tantos días de vacaciones como jornadas completas puedan suponer las horas efectuadas con un máximo de cinco días laborables al año.

**Art. 10. De la Ordenanza Laboral.**—Salvo en lo que haya sido afectada por el presente Convenio Colectivo o legislación aplicable más positiva para los trabajadores, forma parte como unidad inescindible del mismo el articulado total de la Ordenanza de Trabajo en las Empresas Navieras de 1 de junio de 1969. Texto que se adjunta figurando como anexo 3 al presente Convenio.

**Art. 11. Pluriempleo.**—Con el fin de erradicar el pluriempleo, se exige la más estricta observancia de lo dispuesto en la ordenación vigente sobre incompatibilidades en el sector público.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de Contrato de Trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

**Art. 12. Comisión paritaria.**—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros y tres nombrados por la Dirección de la Empresa. Esta Comisión se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

## TITULO II

### Ambito económico

**Art. 13. Incremento de 1991.**—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán un incremento salarial, a cuenta, del 6,8 por 100 sobre todos los conceptos retributivos respecto a 1990.

**Art. 14. Cláusulas de revisiones para 1991.**—Se efectuará una revisión salarial hasta alcanzar el nivel correspondiente al IPC que resulte al 31 de diciembre de 1991, más un 1,5 por 100.

El plus de transporte queda incorporado al plus complementario a partir de 1991.

**Art. 15. Plus de antigüedad.**—A partir de la entrada en vigor de este Convenio, los trienios para todos los grupos profesionales consistirán en el 6 por 100 del salario base de este Convenio, con el límite establecido por el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio.

Para el cómputo de antigüedad a los efectos de los aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que haya percibido remuneración, bien sea por servicios prestados, vacaciones, enfermedades, licencias, accidente de trabajo, etc., salvo excedencias voluntarias.

Art. 16. *Gratificaciones especiales.*—Si con posterioridad a su ingreso en la Empresa y por necesidades de trabajo, le son necesarias al trabajador poseer responsabilidades, tales como conocimiento de idiomas, tener poderes o firma de documentación trascendente que surta efectos fuera de la Empresa, se percibirán las siguientes gratificaciones para todas las categorías que figuran en el anexo 2.

Art. 17. *Dietas y gastos de viaje.*—Se establecen en el anexo 4.

Art. 18. *Uso de vehículos propios en cometidos oficiales.*—Se establecen en el anexo 4.

Art. 19. *Desplazamientos especiales.*—En los casos de estancias de larga duración, etapas formativas en el extranjero, comisión de servicios permanentes durante un periodo que exceda de un mes, etc., el régimen de dietas a establecer deberá ser propuesto a la Dirección General a través del Departamento de Relaciones Sociales, para la fijación del criterio que debe seguirse en lo que se refiere a los importes que han de devengarse y forma de liquidación de los mismos.

Art. 20. *Becas.*—Al objeto de la formación de los empleados, la Empresa abonará los gastos de matrícula y libros, así como las clases formativas relacionadas con la actividad naviera, cuyo montante económico no sobrepase las 106.868 pesetas anuales, establecidas en el anexo 2, que justifiquen tal fin y demuestren durante el curso una media normal.

Art. 21. *Subsidio por defunción.*—Se fija en la cuantía de 257.750 pesetas, establecidas en el anexo 2, para el caso de fallecimiento del trabajador/trabajadora, cantidad que será abonada por la Empresa, por orden de preferencia, al cónyuge, hijos, padres, o persona que asuma los costos económicos del óbito, independientemente de las demás asignaciones legales y reglamentarias.

Art. 22. *Ayuda por hijo subnormal.*—Se establece una ayuda anual por hijo subnormal de 69.588 pesetas, establecidas en el anexo 2.

Art. 23. *Premio de vinculación a la Empresa.*—A todos los empleados que hayan cumplido veinticinco años ininterrumpidamente de servicio a la Empresa, y que permanezcan en activo, les será concedido un premio de 150.000 pesetas, según se establece en el anexo 2, como premio de vinculación a la misma.

Art. 24. *Pagas extraordinarias:*

a) Esta pagas extraordinarias serán tres, a distribuir en los meses de julio, octubre y diciembre, y las fechas de cobro dentro de los primeros diez días de cada mes estipulado.

b) Gratificaciones: Se percibirán las gratificaciones que, con carácter general, ha venido satisfaciendo tradicionalmente la Compañía, en el mes de febrero y julio (Virgen del Carmen) 40 por 100 y 25 por 100, respectivamente.

Art. 25. *Ayudas por nupcialidad, maternidad, enfermedad, accidente de trabajo, servicio militar:*

a) Ayuda por nupcialidad y maternidad: Los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad en la Empresa y con independencia de las asignaciones que la Administración Pública concede, por los supuestos que en este artículo se contemplan, percibirán las prestaciones figuradas en el anexo 2.

b) Enfermedad y accidente: En caso de incapacidad laboral transitoria al trabajo, debido a enfermedad o accidente, los trabajadores percibirán el 100 por 100 de sus haberes fijos que venían percibiendo hasta el momento de producirse su baja temporal, incluso durante larga enfermedad, mientras permanezca en dicha situación.

Caso de que durante el período de baja del trabajador se produjera cualquier incremento salarial, éste lo percibirá como si se encontrara en activo.

En caso de incapacidad total o parcial, de cualquier tipo, la Empresa vendrá obligada, dentro de sus posibilidades, a su adaptación a un nuevo puesto de trabajo. En caso de discrepancias se someterá sin apelación a la decisión de la Comisión paritaria.

c) Servicio militar: Los trabajadores, durante el tiempo normal del servicio militar, o si fuesen movilizados, devengarán el 75 por 100 de la totalidad de sus haberes fijos anuales, siempre que no cumplan 60 horas mensuales de trabajo; en tal caso percibirán el 100 por 100. Los trabajadores casados, en cualquier caso percibirán el 100 por 100.

El tiempo de permanencia en filas se computará a todos los efectos de antigüedad, aumento de sueldo, y cualquier otro concepto que suponga algún beneficio para el trabajador.

Art. 26. *Pago de salarios.*—Los salarios se abonarán mensualmente, en el lugar de prestación de servicios, mediante talón nominativo o transferencia a favor de cada trabajador y a opción del mismo.

La entrega y fecha de los talones, o abono en su cuenta bancaria, será anterior o, como máximo, al penúltimo día laborable de cada mes.

## TITULO III

### Ambito social

#### Art. 27. *Vacaciones:*

a) Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, no sustituibles por compensación económica.

b) Se establece un complemento anual de vacaciones de un día en navidad, el día 24 ó 31 de diciembre para el 50 por 100 de la plantilla. Caso de que estos días fuesen festivos, será el día laborable inmediatamente anterior.

c) El personal con menos de un año de servicio disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, según la necesidades de cada Departamento.

En caso de conflicto, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Esto no presupondrá el disfrute del mismo mes durante dos años consecutivos.

e) La fecha de vacaciones se dará a conocer a los trabajadores antes del 30 de abril de cada año.

f) Si por necesidades de la Empresa se fraccionasen las vacaciones, este fraccionamiento no podrá ser inferior a quince días hábiles.

g) Se conceden todos los puentes al 50 por 100 del personal, de modo que estén cubiertos todos los servicios. Estos puentes serán recuperables.

#### Art. 28. *Licencias o permisos:*

a) Sin sueldo.—Se concederá licencia de hasta seis meses para terminación de estudios u otra causa justificada.

b) Con sueldo.—Sin perjuicio de las previstas en la legislación vigente, se establecen las siguientes:

1. Por matrimonio, veinte días naturales.

2. Por alumbramiento de la esposa o convivientes, tres días naturales, prorrogables o cinco en caso de gravedad.

3. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hijos, padres o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días naturales.

4. Por enfermedad grave de cónyuge o conviviente, cinco días naturales.

5. En caso de matrimonio de hijos, o hermanos 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 22.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Asuntos propios, se contará con el tiempo suficiente, debidamente justificado, cuando se requiera la presencia del interesado.

Art. 29. *Préstamos.*—A fin de regular la concesión de préstamos, la Empresa destina como fondo la cantidad establecida en el anexo 2. Dichos préstamos se concederán sin interés, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Cuantía máxima 300.000 pesetas.

b) Amortización máxima 10.000 pesetas por paga.

c) Deberán justificarse las necesidades de los mismos.

d) El Comité será informado mensualmente de la situación del fondo para anticipos, así como de las solicitudes en curso.

e) Préstamos con interés, según anexo 5.

Art. 30. *Cheques médicos.*—La Empresa velará porque se realicen cheques médicos anuales a todo el personal que lo requiera. Los cheques se efectuarán en Centros médicos oficiales gratuitos, pero si éstos no existieran deberán conseguirse en Centros médicos privados, con cargo a la Empresa.

Art. 31. *Formación profesional.*—A este respecto, ambas partes acuerdan organizar en colaboración con el organismo que se trató cursos permanentes de especialización en negocio marítimo, según el anexo 6.

#### Art. 32. *Jubilación anticipada:*

a) La Empresa y el Comité estudiarán en el plazo de dos meses la implantación de un Fondo de Pensiones para todo el personal fijo de la Empresa.

b) La Empresa abonará, por una sola vez, un premio por jubilación anticipada de 1.718.339 pesetas a los empleados que se jubilen con 65 años o menos, con la simultánea contratación de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas.

Art. 33. *Seguro colectivo de accidentes.*—La Empresa suscribirá una póliza de seguros, con objeto de garantizar los accidentes individuales

que pudieran sobrevenir a su personal, tanto en el ámbito profesional como en aquellos acaecidos en el ámbito extraprofesional, de conformidad con las normas generales del seguro en vigor, siendo los capitales mínimos asegurados los siguientes:

Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas (a estudio).  
Incapacidad derivada de accidente: 15.000.000 (a estudio).

La Empresa, de acuerdo con la Compañía de seguros, remitirá la certificación del seguro y sus garantías a todos y cada uno de los trabajadores, así como informará anualmente al Comité de Empresa de las variaciones acaecidas en el referido seguro.

## TITULO IV

### Cláusula de acción sindical

Art. 34. *Del Comité de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. En las mismas condiciones que a éstos de acuerdo con el Estatuto del Trabajador, artículo 64.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando el Comité legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad legal competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren en mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A), de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, a todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política regional de empleo.

Art. 35. *Garantías:*

a) Ningún miembro del Comité o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación

o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido, o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, aparte del interesado, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a tal efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por ámbito de la negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Instituto de formación u otras Entidades.

Art. 36. *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes. Lo aquí pactado mantendrá la misma vigencia general que el resto del Convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso, deberán las partes realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Art. 37. *De los sindicatos:*

1.º La Empresa considera a los Sindicatos, debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2.º La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.º La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

4.º Cada sección sindical legalmente constituida, y con una implantación mínima de un 15 por 100 en la plantilla, podrá designar un Delegado, cuyo nombramiento comunicará a la Empresa.

Los Delegados podrán dedicar a actividades sindicales relacionadas con la Empresa y sus trabajadores un crédito de horas retribuidas igual a las concedidas a los miembros del Comité de Empresa.

Gozarán los Delegados de la misma garantía frente a sanciones disciplinarias que se reconocen a los miembros del Comité de Empresa.

5.º La Empresa facilitará, de acuerdo con sus posibilidades, a cada Sección Sindical, un local tipo despacho en la sede social o en otra dependencia, y adecuado a la finalidad a que se destina. El local quedará sometido, en cuanto a su utilización, a las mismas normas que los restantes locales y dependencias de la Empresa.

6.º Los Delegados de Sección Sindical podrán representar a los afiliados en todas las gestiones necesarias ante la Empresa. Estas funciones las realizarán con cargo a la reserva de horas que, para sus actividades sindicales, se fija en esta cláusula.

7.º En las distintas dependencias de la Empresa, se habilitarán tableros de anuncios en los que las Secciones Sindicales podrán exhibir escritos o comunicados de interés sindical.

8.º Siempre que no se altere la normalidad del proceso productivo, cada Sección Sindical podrá repartir correspondencia general o individual que tenga interés sindical.

9.º La Empresa facilitará el descuento de cuotas sindicales en la nómina mensual, o permitirá la recaudación de tales cuotas por parte de los afiliados a cada Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo y sin que se produzca alteración en la normalidad del proceso productivo.

10. Los afiliados a una Sección Sindical tendrán derecho a solicitar excedencias por el tiempo que pasen a ocupar, por designación de la

respectiva Central, puestos de responsabilidad a nivel local, provincial o superior, que exijan plena dedicación. Se concederá la excedencia cuando para ello no exista impedimento o inconveniente grave.

La reincorporación se verificará en la misma categoría profesional que el trabajador ostentaba al iniciarse la excedencia.

Transcurrido un mes desde el cese en el cargo sin que el trabajador se haya reintegrado al servicio activo de la Empresa, se considerará rescindido el contrato de trabajo.

11. Se reconoce a cada Sección Sindical el derecho a convocar asamblea de afiliados en el local que se conceda para tal finalidad al Comité de Empresa, fuera del horario laboral.

12. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros, formado por los Vocales del Comité de Centro de Trabajo de la oficina de Madrid y los Delegados de personal de las distintas Delegaciones de la Compañía.

13. Las funciones del Comité serán las reconocidas en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo de «Compañía Trasatlántica Española, Sociedad Anónima», tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a prórroga del mismo y con exclusión de cualquier otro, tanto a la Compañía como a todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

#### ANEXO 1

##### Tabla de salarios base inicial de 1 de enero de 1991

	Pesetas
<b>I. Titulados</b>	
Titulado Superior .....	121.421
Titulado Medio .....	101.896
<b>II. Administrativos</b>	
Jefe de Sección .....	121.421
Jefe de Negociado .....	101.896
Oficial .....	88.470
Auxiliar .....	59.490
Telefonista .....	59.490
<b>III. Subalternos</b>	
Conserje .....	65.084
Ordenanza .....	59.490

#### ANEXO 2

##### Revisión de conceptos económicos con efectividad de enero de 1991

	Pesetas por 15 mensua- lidades
<b>Artículo 16. Gratificaciones especiales</b>	
Por idioma .....	4.846
Por poderes .....	4.846
Por firma .....	3.072
Cajeros, Despachantes, Cobradores .....	4.871
Funciones de caja .....	2.610
Complemento de Subalternos y Telefonistas .....	2.752
<b>Artículos 20, 21, 22, 23 y 25. Ayudas</b>	
Por hijo subnormal .....	69.588
Subsidio de defunción .....	257.750
Premio por vinculación a la Empresa .....	150.000
Premio por nupcialidad .....	51.572
Premio por natalidad .....	42.981
Premio por jubilación .....	1.718.339
Becas, matriculas y libros .....	106.868

#### ANEXO 3

##### Ordenanza de Trabajo en las Empresas Navieras

Figura como apéndice al final del libro.

#### ANEXO 4

Art. 17. Dietas y gastos de viajes:

1.º Medios de transporte: Tren-cama individual. Avión clase turista o superior justificadamente.

2.º Hoteles de \*\*\* estrellas: Hotel y desayuno a justificar. Se justificará la utilización de hotel de categoría superior.

3.º Dietas y gastos menores: Por cada comida: 2.587 pesetas, gastos menores 1.371 pesetas.

4.º Gastos varios: Se abonarán los gastos varios (tren, transportes, taxis, bus y metro), procurando aportar los justificantes oportunos.

5.º Comidas a bordo de nuestros buques: Cuando se efectuó alguna comida a bordo, ésta no dará derecho a percibir el importe asignado a la misma.

6.º Invitaciones: Cuando se invite a comer a alguna persona ajena a la Compañía y se pase factura por dicha invitación, no se percibirán en adición las 2.587 pesetas por comida.

7.º Peaje de Autopistas: Cuando se utilicen autopistas de peaje, en el curso de los viajes con automóvil, se podrá liquidar su importe aparte de la cuota establecida por kilometraje.

8.º Valor del kilómetro para 1991:

a) Rutas de gran recorrido: 41 pesetas.

b) Rutas de pequeña longitud: 43 pesetas.

9.º Estancias en el extranjero: Gastos a justificar y 35 dólares para gastos menores.

#### ANEXO 5

Art. 29. *Préstamos con interés.*—Se constituye un fondo de hasta 30.000.000 de pesetas, con destino a préstamos al personal, bajo las siguientes condiciones:

Cuantía: Hasta el 50 por 100 de los haberes líquidos anuales del solicitante.

Interés: Del orden del 8 por 100.

Devolución: En noventa mensualidades.

Imputación: Adquisición de vivienda, amortización de hipoteca o perentoria necesidad, debidamente justificada.

Se incluye norma.

Art. 29. *Préstamos sin interés.*—Se constituye un fondo de hasta 5.000.000 de pesetas, con destino a préstamos al personal, bajo las siguientes condiciones:

Cuantía: Hasta 300.000 pesetas.

Interés: Sin interés.

Devolución: 10.000 pesetas, como máximo por paga.

Imputación: Justificar necesidad.

El Comité Intercentros será informado mensualmente de la situación del fondo por participes, así como de las solicitudes en curso.

Norma:

1. Solicitudes:

Los peticionarios deberán solicitar los préstamos al Departamento de Relaciones Sociales, a través del Director del área a que pertenezcan, el cual pondrá su visado a la solicitud.

Con el fin de que la Comisión pueda valorar lo más correctamente posible las peticiones, en las solicitudes se indicarán los motivos y aplicación que se pretenda dar al préstamo, así como la cuantía y propuesta de amortización del mismo.

2. Comisión de Préstamos:

Se constituirá una Comisión de préstamos que estará integrada por dos personas, designadas por el Comité de Dirección, y otras dos personas por el Comité Intercentros.

Esta Comisión, que se reunirá cuando existan solicitudes que tramitar y, como mínimo, cada dos meses, tendrá la misión de elevar a Secretaría General las propuestas de concesión de préstamos, fijando las condiciones de amortización, garantías, etc., que, de acuerdo con esta norma, considere conveniente.

3. Condiciones de concesión de los préstamos:

Secretaría General, oído el Director correspondiente, aprobará la concesión de los préstamos de acuerdo con la propuesta que le formule la Comisión, siempre que ésta se ajuste al contenido de esta norma.

Será condición indispensable para la concesión de un préstamo no tener ningún otro pendiente de amortización y haber transcurrido, como mínimo, seis meses desde la cancelación de cualquier otro préstamo concedido anteriormente.

**27476** RESOLUCION de 6 de noviembre 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 laboral del Ministerio del Interior.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio del Interior, que fue suscrito con fecha 19 de septiembre de 1991, de una parte, por miembros del Comité Intercentros del citado