

y del 19 de febrero de 1996 y de cualquier otro Acuerdo que se pudiera hacer en el futuro, la empresa lo aplicará al Colectivo de Tripulantes de Cabina de Pasajeros. Se entiende que el tratamiento más favorable habrá de referirse a bases homogéneas con este Acuerdo y a materias en él contenidas.

11. Cláusula final: Se dará traslado del presente Acuerdo al Consejo de Administración de «Iberia, L.A.E., Sociedad Anónima».

**19109** RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XI Convenio Colectivo de la «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, S. A.).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, S. A.) (código de Convenio número 9004262), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones 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, 3 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COMPAÑÍA RADIO AÉREA MARÍTIMA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (CRAME, S. A.)

### I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. *Ámbito territorial, personal y de aplicación.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los centros de trabajo de la compañía situados en el territorio nacional y, en consecuencia, a todos los trabajadores de la misma que formen parte de la plantilla, con excepción de la Dirección que, a los efectos señalados, se entenderá que engloba los cargos de Director general, Director Financiero y Director de Operaciones, que no disfrutará —en ningún caso— de los beneficios del presente Convenio.

Del mismo modo, por acuerdo mutuo entre empresa y trabajador —que ha de constar por escrito— cabe exceptuar la aplicación del Convenio a cualquier otro que no estuviese englobado en los supuestos anteriores.

Ninguno de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo tiene el carácter de indisponible.

#### Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación tras su aprobación reglamentaria, con excepción del anexo I que con efectos retroactivos, entrará en vigor a fecha 1 de enero de 1996. Tendrá una duración de un año, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que algunas de las partes formulen denuncia del mismo por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

#### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad y respeto de derechos adquiridos.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico; en el supuesto que el organismo competente para su homologación no aprobase alguna de las cláusulas, las partes negociadoras deberán reunirse para considerar, si cabe, la modificación de la parte que haya tenido observaciones o la totalidad del texto del Convenio.

En el supuesto de que algún empleado o grupo de empleados vinieran disfrutando de unas condiciones que en su conjunto fueran mejores a las pactadas en el presente Convenio, con carácter global y en cómputo anual, serán respetadas a título personal.

### II. CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### Artículo 4.

Las categorías profesionales incluidas en cada uno de los grupos que se relacionan en la tabla salarial del anexo I, son las siguientes:

Grupo 1: Licenciados y Titulados Superiores.

Grupo 2: Jefes de Sección, Inspectores Generales Técnicos, Inspectores Técnicos de primera.

Grupo 3: Inspectores Generales Técnicos de segunda, Inspectores Técnicos de segunda, Secretarías de Dirección y Jefes de Negociado.

Grupo 4: Inspectores Técnicos de tercera.

Grupo 5: Oficiales Administrativos de primera, Inspectores Técnicos de cuarta.

Grupo 6: Oficiales Administrativos de segunda y Almaceneros Conductores Especializados.

Grupo 7: Auxiliares Administrativos y Almaceneros Conductores.

Grupo 8: Aspirantes y Limpiadoras.

### III. RETRIBUCIONES

Las retribuciones mínimas garantizadas, que comprenden salario base y complemento profesional mínimo, son las que se indican en la tabla salarial del anexo I.

#### Artículo 5. *Salario base.*

Para cada una de las categorías existentes, el salario base es el que se indica en la tabla que se relaciona en el anexo I.

#### Artículo 6. *Complementos salariales de cantidad o calidad en el trabajo.*

I. Complemento profesional mínimo: El complemento profesional mínimo es el que se indica para cada categoría profesional en la tabla salarial contenida en el anexo I, calculándose el mismo según el rendimiento mínimo exigible que se viene realizando.

II. Horas extraordinarias:

A) Las horas extraordinarias que respondan al principio que el ofrecimiento corresponde a la empresa y la libre aceptación a los trabajadores, se abonarán con el incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

La base de cálculo de esta compensación económica será la siguiente:

Salario base + Complemento profesional mínimo +  
+ Antigüedad + Mejora voluntaria

$$K = \frac{\text{Salario base} + \text{Complemento profesional mínimo} + \text{Antigüedad} + \text{Mejora voluntaria}}{1.723} \times 14$$

K = Coeficiente de incremento legal en la hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias, previo acuerdo con el trabajador, podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un 75 por 100.

B) Dadas las especiales características del servicio prestado por CRAME, S. A. en determinadas ocasiones, debido a aglomeraciones de trabajo o períodos punta en la entrada de buques a puerto, se considera necesaria la realización de horas extraordinarias para mantener el correcto nivel de servicio por lo que, las horas extraordinarias que se efectúen, según se define en el artículo 1 de la Orden de 1 de marzo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 7) serán consideradas como horas extraordinarias estructurales sometidas, previamente a su liquidación por la Dirección de la empresa, al juicio de los representantes de los trabajadores del Centro de trabajo donde se realicen tales horas extraordinarias.

El personal administrativo solo podrá hacer horas extraordinarias en aquellos casos en los que la realización de éstas sean consideradas como indispensables, siempre previa autorización de la Dirección.

Con independencia de las horas estructurales, se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor las realizadas en las atenciones urgentes a los buques que precisan una inmediata salida a la mar, permaneciendo en puerto muy corto espacio de tiempo y a cuyos buques no se les autoriza la navegación sin tener en perfecto estado de funcionamiento los equipos instalados en ellos, de los que depende la seguridad de la vida humana en el mar.

Las horas de fuerza mayor serán debidamente justificadas y refrendadas en su necesaria realización.

#### Artículo 7. *Complementos salariales personales.*

Premio a la antigüedad: Se establece un premio cada bienio de antigüedad en la compañía de 1.000 pesetas, que se abonará a partir del mes que se cumpla.

Del mismo modo, cuando se cumplan 25, 40 y 45 años de antigüedad en la compañía, los beneficiarios recibirán media mensualidad, que se fijará por la media salarial de cada Grupo de empleados afectados por este premio.

#### Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de un mes de sueldo que se compondrá de sueldo base y complemento profesional mínimo, así como mejora voluntaria si la hubiere.

#### Artículo 9. *Complementos salariales de puestos de trabajo.*

I. Plus de nocturnidad: El trabajador por turno nocturno, previa su autorización por las respectivas Delegaciones de Trabajo, tendrá una gratificación específica que consistirá en un incremento de un 20 por 100 sobre la retribución convenio del anexo I, no computándose para el cálculo de horas extraordinarias.

### IV. JORNADA LABORAL Y HORARIO

#### Artículo 10.

La jornada laboral anualizada representa mil setecientos veintitrés horas para todo el personal, de acuerdo con el siguiente horario:

Horario oficinas centrales: Será de treinta y ocho horas veinte minutos semanales repartidas de: siete cuarenta y cinco horas a quince veinticinco horas, de lunes a viernes durante todo el año.

Para el personal que utilice en su desplazamiento a las oficinas centrales el autobús de la empresa, éste realizará la última recogida del personal sobre el itinerario previsto, a las siete cuarenta y cinco horas en la avenida de América, esquina a Francisco Silvela, para trasladarse al centro de trabajo de Barajas Park, computándose el tiempo utilizado como jornada laboral efectiva.

La ruta de regreso se iniciará a las quince veinticinco horas desde el centro de trabajo en Barajas Park, en sentido inverso, en igual recorrido y en las mismas paradas.

Horario delegaciones: El horario de las delegaciones será de cuarenta horas semanales, que serán repartidas de lunes a sábados, de acuerdo con las necesidades del trabajo y respetando los descansos legalmente establecidos y según el criterio que, de común acuerdo con los trabajadores, se fije por el máximo responsable de la misma.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con el grupo de empleados afectados, debiendo ser refrendado por la representación legal de los trabajadores.

Horario almacén de Madrid:

Lunes a viernes : Ocho veinticinco a diecisiete treinta (descanso una hora para el almuerzo).

La diferencia con el resto del personal se compensará contractualmente, por acuerdo entre empresa y trabajador

Todo el personal de la compañía disfrutará de dos días de permiso al año; uno durante la Semana Santa y otro en la semana de Navidad.

Con independencia de lo anterior, se vacará un día que coincidirá preferiblemente con un puente, garantizando turnos, si fuese necesario, para que no permanezca cerrada la compañía.

Del mismo modo, todo el personal de la compañía disfrutará de un día de permiso para asuntos propios.

#### Artículo 11. *Vacaciones.*

Todo el personal de la compañía tendrá un período mínimo de vacaciones de veintiséis días laborables. A efectos de vacaciones, se considerarán los sábados no festivos como día laborables.

### V. ASISTENCIA SOCIAL COMPLEMENTARIA

#### Artículo 12. *Ayuda escolar.*

Se concederá una ayuda escolar en el mes de septiembre de 12.152 pesetas a todos los empleados por cada hijo que esté estudiando, en edad comprendida entre los cuatro y veintiún años, cumplidos durante el año natural, aportando el debido justificante de estudios.

### VI. PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

#### Artículo 13. *Plus de función y complemento de cargo.*

El plus de función englobará todos aquellos complementos o gratificaciones distintos a los expresamente recogidos en el presente Convenio y que se perciben por el trabajador por las especiales características de sus funciones, tareas o cualquier otra circunstancia que afecte a su puesto de trabajo.

Dicho plus dejará de percibirse en cuanto las reseñadas características que lo originan desapareciesen y, en ningún caso, se computará a efectos de horas y pagas extraordinarias.

La cuantía de dicho plus será la fijada contractualmente entre la empresa y cada trabajador, respetándose todos los existentes a la firma del presente Convenio.

El complemento de cargo se abonará por la compañía al máximo responsable jerárquico de cada centro de trabajo de los situados en el litoral costero. La cuantía de dicho complemento se fijará contractualmente entre la compañía y el trabajador, según las circunstancias de cada centro de trabajo.

#### Artículo 14. *Dietas.*

Consisten en una cantidad fija diaria como compensación por los gastos de manutención ocasionados por viajes al servicio de la compañía. Esta dieta de manutención queda fijada en la cuantía siguiente:

Grupos 1 y 2: 3.720 pesetas.

Grupos 3 y 4: 3.350 pesetas.

Grupos 5, 6, 7 y 8: 2.990 pesetas.

Independientemente de la dieta de manutención, se abonará el alojamiento mediante presentación de la factura correspondiente.

La categoría del hotel será de tres estrellas o equivalente.

La selección del hotel se hará siempre desde las oficinas centrales de Madrid.

#### Artículo 15. *Gastos de comida interjornada.*

La compañía abonará el importe de las comidas hasta un máximo de 1.500 pesetas, solo cuando se presente el correspondiente justificante de las mismas. Este importe se abonará en el caso de ser facturable o cuando por necesidades del servicio lo autorice el superior jerárquico del centro de trabajo.

#### Artículo 16. *Dieta de embarque.*

Cuando el personal de la Compañía deba realizar su trabajo embarcado en un buque que se encuentre fondeado fuera de puerto o en navegación, tendrá derecho —cualquiera que sea la causa de trabajo que motive el embarque— a percibir un importe de 4.500 pesetas.

Esta dieta solo se abonará con posterioridad a su repercusión en la factura al cliente correspondiente.

#### Artículo 17. *No acumulación de dietas.*

No podrán percibirse, al mismo tiempo, las dietas de las cláusulas 14 y 15.

### VII. RELACIONES LABORALES

#### Artículo 18. *Secciones sindicales de la empresa.*

Se estará a lo establecido en el articulado de la LOLS.

#### Artículo 19.

Todos los trabajadores tendrán derecho a participar en las asambleas que se convoquen por los representantes legales de los mismos o por las Secciones Sindicales de los Sindicatos «más representativos», según la LOLS.

Dichas asambleas se celebrarán en el centro de trabajo y en horario laboral, al comienzo de la jornada laboral, armonizándolas con el servicio, que no debe quedar interrumpido. El número de asambleas no será de más de seis al año, aunque puede autorizarse por la empresa un aumento, si fuese necesario.

Las solicitudes de asamblea deben realizarse con una antelación mínima de veinticuatro horas.

## VIII. COMISIÓN DE VIGILANCIA

## Artículo 20.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por dos representantes del personal y dos de la empresa, para vigilar la aplicación y correcta interpretación de todo lo relativo al presente Convenio.

Sus reuniones ordinarias se celebrarán cada tres meses y las extraordinarias a propuesta de una de las partes, haciéndose constar los puntos a tratar.

## IX. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## Artículo 21.

La organización práctica del trabajo de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección, que procurará orientarlo hacia la máxima eficiencia técnica y económica en el cumplimiento de los fines de la empresa, reservándose libertad de acción para poner en práctica los sistemas, modernización, racionalización y mecanización que considerase oportunos, creando, modificando, refundiendo funciones o servicios, previo informe a la representación de los trabajadores en los supuestos y condiciones establecidos en las disposiciones legales vigentes.

## X. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 22. *Técnicos.*

A) Ingenieros superiores y Licenciados: Son los empleados que hallándose en posesión del título superior, sean contratados para el ejercicio de su profesión, desempeñando en la empresa funciones propias de los estudios que han realizado.

B) Inspectores Generales Técnicos: Son los empleados que con suficiente experiencia y con los conocimientos técnicos requeridos para el puesto de mando que se les confía desarrollan, entre otras y para el ámbito de la totalidad de la empresa, las siguientes funciones, con el consiguiente grado de perfección y calidad.

Organización de los puestos de trabajo.

Perfeccionamiento de los procesos productivos, colaborando con el Departamento Técnico e Inspección en la propuesta, desarrollo e implantación de dichas mejoras.

Formación de personal a sus órdenes.

Evaluación de los resultados de los trabajos y propuesta de acciones correctoras.

C) Inspectores Técnicos de primera: Son los empleados que, en posesión de los conocimientos requeridos y demostrados y bajo una superior dirección técnica, intervienen personalmente y tienen a su cargo y responsabilidad el control de los trabajos de instalación, reparación, desmontaje y pruebas de los equipos electrónicos, comunicaciones y ayudas a la navegación, que constituyen la base de las operaciones de la empresa y, en general, cualquier servicio técnico que les sea encomendado.

Les corresponde, entre otras funciones, mantener la disciplina y distribuir el trabajo del personal a sus órdenes; la vigilancia, conservación y correcto uso de los equipos, materiales, repuestos, herramientas, etc. etc. a su cargo; mantener las relaciones con la Dirección de la empresa y todas aquellas que el ejercicio de su función les imponga; redactar la documentación y correspondencia inherentes a su cometido, e informar a la Dirección de aquellos asuntos o circunstancias que juzguen de interés para la empresa.

D) Inspector General Técnico de segunda: Son los empleados que realizan funciones similares a los Inspectores Generales Técnicos de primera pero con responsabilidades y ámbito más restringidos.

E) Inspectores Técnicos de segunda: Son los empleados que, con los conocimientos requeridos y demostrados, realizan funciones similares a los Inspectores Técnicos de primera, pero con responsabilidad más restringida.

F) Inspectores Técnicos de tercera: Son los trabajadores que con conocimientos y experiencia inferiores a los Inspectores Técnicos de segunda realizan funciones de apoyo y ayuda a los anteriores, desempeñando también todas aquellas tareas técnicas que por su grado de conocimientos pueden asumir por sí mismos.

G) Inspectores Técnicos de cuarta: Son aquellos que por su menor grado de conocimientos técnicos realizan las funciones técnicas de menor importancia.

Artículo 23. *Administrativos.*

Es el personal que, con título profesional o suficiente experiencia, posee conocimientos necesarios para llevar a cabo la gestión administrativa desarrollando, entre otras, algunas de las funciones que a continuación se relacionan, con el suficiente grado de perfección y calidad:

Contabilidad general y analítica. Evaluación de presupuestos.

Conformación de facturas de proveedores. Facturación a clientes.

Control administrativo de almacenes, de gastos y de inmovilizados.

Cálculo de costes. Tesorería. Nóminas. Archivo.

Aspectos tributarios.

y en general todas aquellas especialidades relativas al manejo de máquinas relacionadas con la gestión administrativa, elaboración de estadísticas, correspondencia, secretariado, etc.

A) Jefes de Sección: Los empleados que provistos o no de mando directo sobre el personal, llevan la responsabilidad de una o más Secciones, estando encargados de señalar orientaciones y distribuir el trabajo.

B) Jefes de Negociado: Los empleados que con los conocimientos exigidos asumen, bajo la dependencia directa o indirecta de sus superiores, el mando de un sector de actividades de tipo administrativo, realizando trabajos sometidos a su iniciativa y responsabilidad, tales como: Cajeros de Centrales importantes, Segundos Jefes en las Secciones en que los haya, encargándose de la redacción de documentos importantes.

C) Secretarías de Dirección: Son los empleados que, al servicio directo de la Dirección de la compañía, desempeñan tareas de apoyo y ejecución de las decisiones de la misma, guardando el más estricto grado de confidencialidad en ello.

D) Oficiales Administrativos de primera: Los empleados con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual posee cierta iniciativa en el desarrollo de las órdenes de sus superiores, con o sin empleados a sus órdenes. Se comprenderá en esta categoría los que realicen trabajos importantes de contabilidad, confección de presupuestos, redacción de correspondencia no formularia, elaboración de estadísticas, telefonista, etc.

E) Oficiales Administrativos de segunda: Los empleados que, a las órdenes de un superior, desempeñan las funciones del grupo que suponen una complejidad y responsabilidad media y con una iniciativa restringida y efectúan trabajos tales como asientos contables, confección de facturas, cuentas corrientes, ventanillas, manejo de tarifas, correspondencia comercial sencilla, taquimecanografía, telefonista, registro, archivo, etc.

F) Auxiliares Administrativos: Los empleados sin iniciativa que se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones sencillas administrativas, clasificación, registro, archivo, mecanografía, telefonista y demás trabajos elementales acordes con su categoría.

Artículo 24. *Subalternos.*

A) Almaceneros-Conductores especializados y Almaceneros-Conductores: Son los Almaceneros que tienen a su cargo —como conductor— un motociclo o furgoneta, en cuyo caso el tiempo que le deje libre su función de conductor y de cuidar el vehículo, lo empleará en los trabajos propios de los almaceneros.

Los especializados son aquellos que poseen un mayor grado de especialización dentro de los anteriores.

B) Aspirantes: Serán todos aquellos empleados que se inicien en el aprendizaje y ejecución de cualquiera de los puestos técnicos o administrativos anteriores.

B) Limpiadores: Son los subalternos que lleva a cabo las funciones de limpieza en los locales y dependencias que se le hayan encomendado.

## XI. PLANTILLA Y ESCALAFÓN

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

La determinación y establecimiento de la plantilla que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será consecuencia de los estudios de la división del trabajo, análisis de rendimiento y plena ocupación de todos los trabajadores, llevándose a cabo por la Dirección, de acuerdo con las necesidades de la misma, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, informándose a la representación legal de los trabajadores.

Ateniéndose al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

## XII. INGRESOS Y ASCENSOS

## Artículo 26.

Los ingresos del personal de la empresa se efectuarán por la categoría precisa, según las necesidades de funcionamiento de la compañía en cada momento, dentro de cada grupo laboral y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que se determinen.

La selección y promoción irá orientada hacia la motivación necesaria para el desarrollo profesional de los trabajadores y su integración en el conjunto de la organización. La empresa asegurará la dotación de recursos necesarios para mantener al personal en continua actualización en las nuevas tecnologías.

La admisión de personal se formalizará por escrito, mediante contrato de trabajo entre la Dirección de la empresa y el trabajador haciendo constar los requisitos y circunstancias que exijan las leyes vigentes.

## Artículo 27.

Todo el personal de nuevo ingreso vendrá obligado a someterse a examen médico así como a los reconocimientos médicos anuales preceptivos.

## Artículo 28.

Todo el empleado al ingresar en la compañía se obliga a observar las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo de la empresa, salvo que conforme a lo establecido en el artículo 1 de este Convenio, se hubiese pactado lo contrario. En todo caso, se obliga a observar los normales procedimientos, circulares e instrucciones que edite la Dirección y que serán comunicados por conducto de sus superiores o en el tablón de anuncios de la compañía, en el ejercicio regular de sus funciones directivas.

## Artículo 29.

Las vacantes que se originen en cada categoría o que puedan crearse en el futuro, y salvo amortización de la plaza, se cubrirán por libre designación de la compañía, previa información a los representantes de los trabajadores, y con el criterio de intentar que sea el propio personal de la compañía el que las cubra. Para que las categorías asignadas por este medio sean efectivas, deberá transcurrir un año desde su nombramiento, reconociéndose la antigüedad desde el día inicial del ascenso.

## XIII. PERÍODO DE PRUEBA

## Artículo 30.

Todo el personal que de acuerdo con los artículos precedentes ingrese en la compañía, con carácter fijo, se considerará admitido sólo provisionalmente durante un período de prueba, cuya duración será la que seguidamente se indica, y que figurará reseñada en el contrato de trabajo:

1. Para el personal técnico titulado cuya categoría se le asigne de acuerdo con el título que posea: Diez meses.
2. Para el personal subalterno: Un mes.
3. Para el resto del personal: Seis meses.

## Artículo 31.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, durante su transcurso, ateniéndose a lo dispuesto en las leyes vigentes.

## Artículo 32.

El trabajador estará obligado a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, de las que será informado lo más ampliamente posible en el momento de su ingreso en la empresa.

## Artículo 33.

Efectuadas plenamente las pruebas correspondientes, en el transcurso de los plazos antes señalados para cada caso, el trabajador obtendrá la consideración de fijo o de plantilla, computándose el período de prueba a efectos de la antigüedad en la empresa.

## Artículo 34.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

## XIV. CESES

## Artículo 35.

Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal subalterno: Quince días.
- b) Resto del personal: Un mes.

El incumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa a no efectuar la liquidación al trabajador hasta el momento habitual del pago a los restantes trabajadores.

## XV. DESCANSO Y AUSENCIAS

## Artículo 36.

Todo el personal de la compañía disfrutará de un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

En el supuesto de que por necesidad ineludible del servicio hubiere de trabajar cualquiera de los días citados anteriormente, se trasladará el disfrute del descanso, al siguiente día laborable.

Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido, son las fijadas anualmente por el Gobierno, no pudiendo exceder de 14 al año, incluidas las locales, según establecen las leyes vigentes.

Artículo 37. *Descanso intermedio.*

Durante el horario laboral, sólo se podrá abandonar el centro de trabajo con la autorización del superior inmediato.

Durante la jornada, los empleados de la compañía tendrán derecho a un descanso intermedio de veinte minutos de duración, dentro del centro de trabajo, pudiéndose ausentar de su puesto durante este período de tiempo, siempre que no se vea afectado el servicio.

Dicho descanso se computará como trabajo efectivo.

## Artículo 38.

El personal de la compañía disfrutará anualmente de las vacaciones citadas en el artículo 11 con la percepción de todos los haberes que le corresponda.

Los empleados que no hubieran cumplido un año de servicio en la compañía disfrutará de la parte proporcional de vacaciones que corresponda desde la fecha de ingreso hasta el final del año natural.

La fecha en que debe computarse la parte proporcional de vacaciones devengadas, en caso de baja en la compañía, será desde el 1 de enero último, hasta el día de la baja, computándose las vacaciones de treinta días naturales.

El derecho de vacaciones se extingue con la terminación del año natural, pudiendo extenderse el derecho hasta la Semana Santa del año siguiente, cuando así se acuerde con la empresa.

## Artículo 39.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas por todo el personal, preferentemente durante los meses de mayo a octubre, si bien podrán ser también concedidas durante los restantes meses, si las necesidades del servicio lo permitiesen o aconsejasen.

## Artículo 40.

Dentro de las posibilidades que ofrezca la necesaria atención de los distintos servicios que requiera la compañía, se procurará complacer al personal en cuanto a las fechas en que prefieran disfrutar sus vacaciones, dando prioridad a los más antiguos, en caso de coincidencia. No obstante, los empleados con responsabilidad familiar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si la coincidencia se mantuviera en sucesivos años, se establecería un turno rotatorio de forma que tuviese preferencia siempre la persona que en el año anterior no pudo disfrutar sus vacaciones en la fecha deseada.

#### Artículo 41.

Las vacaciones se considerarán interrumpidas en el supuesto de baja por incapacidad laboral transitoria, pasando a disfrutar los días que resten, posteriormente, extinguiéndose su derecho vacacional por la terminación del año natural.

Igualmente, si un empleado está enfermo más de un año, tiene derecho a disfrutar, al causar alta de enfermedad, la vacación del año en curso, pero no la del año anterior.

#### Artículo 42.

Las ausencias que no estén previa y debidamente notificadas y posteriormente justificadas, se considerarán como faltas de asistencia al trabajo y objeto de la sanción disciplinaria que proceda, según el capítulo de faltas de trabajo.

#### Artículo 43.

La compañía concederá permiso independientemente de la vacación anual, con derecho a remuneración, y con el correspondiente aviso y justificación, al personal que se halle en alguno de los casos y por el tiempo que se señala en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Del mismo modo, cabe ausentarse, previo aviso y justificación, por los motivos y tiempo señalados en los artículos 37.4 y 37.5 de la misma disposición legal.

#### Artículo 44. Excedencias.

Se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La excedencia voluntaria será, como máximo, por un plazo de dos años, sin cómputo de antigüedad ni remuneración alguna. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El cumplimiento del servicio militar posee las mismas garantías que la excedencia forzosa.

### XVI. CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 45.

La compañía considera que la retribución mínima de las diferentes categorías son las actualmente fijadas en el título III, Retribuciones, del Convenio y, en el futuro, aquellas que en cada momento se fijen por disposición legal, por concesión de la compañía o se pacten de acuerdo entre las partes.

#### Artículo 46.

La retribución total del personal de la compañía se deriva en un salario base igual para todas las categorías y un complemento profesional mínimo diferente para cada categoría profesional en razón al rendimiento mínimo exigible en cada caso así como las mejoras voluntarias individuales que la compañía pueda asignar, las cuales serán absorbibles cuando sean elevados en razón de las variaciones que se puedan efectuar en cualquier fecha o anualmente en función del ejercicio económico del año anterior.

#### Artículo 47.

A cada empleado se le facilitará, al efectuarle la liquidación mensual, un duplicado del recibo, con el detalle preciso, de acuerdo con el modelo oficial aprobado por la Delegación de Trabajo.

#### Artículo 48.

El pago de los sueldos y demás haberes se efectuará por mensualidades vencidas el último día laborable de cada mes, por medio de transferencia bancaria, al banco que cada empleado desee.

Para el cobro de los haberes mensuales, se concederá permiso retribuido sin que exceda de treinta minutos.

#### Artículo 49.

La compañía abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias, de julio y Navidad, que se abonarán; la primera antes del día 15 de julio

y la segunda, antes del día 22 de diciembre y estarán integradas por los conceptos siguientes: salario base, complemento profesional mínimo y mejora voluntaria, si la hubiera.

A efectos de cómputo de partes proporcionales de estas pagas, se establecen los mismos días.

### XVII. VIAJES Y DIETAS

#### Artículo 50.

Se entenderá por «comisión de servicio» el cometido especial que se asigne circunstancialmente a los empleados de la compañía en localidad distinta a aquella que realice su trabajo habitual.

#### Artículo 51.

Todo empleado en comisión de servicio fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a percibir dietas en la cuantía que se especifique en cada momento por Convenio Colectivo. Solo excepcionalmente, se empleará la modalidad de «gastos a justificar» y con previa autorización del superior que ha dado la orden de viaje.

#### Artículo 52.

En el caso de desplazamiento al extranjero, se viajará con la modalidad de «gastos a justificar» mediante facturas y comprobantes de los mismos.

#### Artículo 53.

El personal autorizado para utilizar vehículo propio en desplazamientos al servicio de la compañía, recibirá una compensación por kilómetro recorrido a razón de 24 pesetas/kilómetro.

#### Artículo 54.

En los viajes será norma general evitar la utilización de automóvil particular o alquilado. No obstante, cuando existan motivos que justifiquen dicha utilización, será necesaria la autorización del Director de Departamento o personas delegadas, dando éstos su conformidad al justificar el gasto producido, mediante el vale de salida de Caja en caso de desplazamiento o por la nota de gastos de viaje.

#### Artículo 55.

Antes de efectuar el desplazamiento o viaje correspondiente, el empleado que lo efectúe en «comisión de servicio», deberá requerir al responsable de las oficinas centrales en Madrid, información de la clase y medio en que debe viajar, así como si se le asignan dietas o sale en régimen de gastos pagados, debiendo atenerse a ello para el reembolso y justificación de los gastos correspondientes. Al partir y periódicamente, si se prolonga el desplazamiento, se le harán provisiones suficientes para tales dietas y gastos a justificar.

### XVIII. INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

#### Artículo 56.

Cuando el empleado no pueda asistir al trabajo por encontrarse enfermo, lo notificará a la compañía, salvo caso excepcional y justificado, dentro del plazo máximo de dos horas siguientes a la normal de entrada al trabajo.

Si la enfermedad o visita médica tuviera una duración inferior a tres días, el trabajador deberá entregar a su incorporación, después de hecho, un documento que justifique el período de ausencia al trabajo.

Si la enfermedad tuviera una duración superior a tres días, el interesado hará llegar a la Dirección de Personal de la compañía, antes del quinto día de su falta de asistencia, el parte de la baja oficial, extendido por el médico de la Seguridad Social, cuya fecha debe coincidir con el primer día de la enfermedad.

Con posterioridad y semanalmente enviará el enfermo al mencionado Departamento, los partes semanales de confirmación de incapacidad que el médico de la Seguridad Social le vaya entregando hasta la total curación en que entregará personalmente el parte de alta a su inmediato superior, quién lo hará llegar a dicho Departamento de Personal.

De las ausencias por enfermedad o visitas médicas, no abonables por la Seguridad Social, la compañía abonará al trabajador como máximo nueve días al año.

## Artículo 57.

La compañía abonará a los empleados enfermos o accidentados una subvención complementaria de la que perciba como prestación económica de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, en la cuantía necesaria para que el empleado perciba una cantidad equivalente al 100 por 100 del salario mensual, que incluiría el salario base y los complementos salariales que viniera percibiendo, salvo horas extraordinarias, durante todo el tiempo que dure la incapacidad laboral transitoria, con el máximo actualmente vigente de dieciocho meses.

El tiempo en que el empleado se halle en la situación expresada en este artículo y en la del artículo 59, se computará como de servicio a efectos del premio de antigüedad.

## Artículo 58.

Al causar alta de la enfermedad o accidente, el empleado tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo a partir del día del alta.

Si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta, o gran invalidez, cesará el derecho de reserva del puesto de trabajo.

## Artículo 59.

En el supuesto de parto, la empleada, de acuerdo con las leyes vigentes, tendrá derecho a un descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, y a lo especificado en toda su extensión en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los beneficios económicos en esta situación serán los mismos que los que figuran en el artículo 57 de este Convenio.

## Artículo 60.

Si al término de la incapacidad laboral transitoria el empleado pasase a la situación de invalidez provisional, trimestralmente o cuando la compañía lo requiera, el interesado enviará a la empresa un testimonio facultativo, dando cuenta de su enfermedad, como condición para continuar en aquella situación de baja provisional.

## Artículo 61.

En todos los casos de enfermedad o accidente, la compañía se reserva la facultad de disponer de cuantos reconocimientos de carácter facultativo juzgue necesarios, para informarse del curso de la dolencia.

## Artículo 62.

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total para la profesión habitual, con arreglo a las normas del RGSS, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, acorde con sus aptitudes psicofísicas y de formación, pasando a percibir el sueldo de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo, sin pérdida de la retribución correspondiente a la antigüedad acumulada a la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez permanente.

La empresa abonará al trabajador la diferencia, si la hubiere, entre el sueldo neto que venía percibiendo a la situación de invalidez permanente total y la suma de la pensión que tenga reconocida por esta causa más la retribución neta que le corresponda, de acuerdo con la categoría profesional del nuevo puesto de trabajo.

## XIX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

## Artículo 63.

Todo el personal de la compañía procederá con la mayor prudencia, evitando todo riesgo innecesario en la realización de los trabajos que le estén encomendados.

De modo particular, observará dicha norma de prudencia el personal que deba realizar los trabajos propios de su función a bordo de los buques, para atender en ellos las instalaciones de la compañía.

En los almacenes de la compañía se tendrá cuidado, por parte de los encargados de los mismos, de que las baterías en carga queden con los tapones abiertos a fin de evitar todo riesgo de explosión.

## Artículo 64.

Quienes ostenten la Jefatura en representación de la compañía de los diversos centros de trabajo, cuidarán de las condiciones de seguridad del

local correspondiente, informando inmediatamente a la Dirección de la compañía de cualquier circunstancia que pudiera constituir un peligro para los empleados, con el fin de que se puedan, enseguida, tomar las medidas convenientes para la seguridad.

De modo particular vigilarán, aquellos, de que exista en los respectivos locales un aparato extintor de incendios y de que, en ningún caso, se halle depositada gasolina o materia inflamable análoga, en cantidad superior a cinco litros.

## Artículo 65.

Todo el personal deberá utilizar los servicios higiénicos puestos a su disposición, en forma que en aquellos se conserve las debidas condiciones de aseo y uso, dando cuenta al Jefe inmediato, de cualquier deficiencia o avería que se observe para que pueda ser rápidamente corregida.

## Artículo 66.

Se estará en materia de seguridad a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.

## XX. DE LAS FALTAS

## Artículo 67.

A efectos laborales se entiende por «falta» toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en esta sección.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará según su índole y circunstancia que concurra, en «leve», «grave» o «muy grave».

## Artículo 68.

Se consideran faltas «leves» aquellas que sin afectar al normal funcionamiento de la empresa, impliquen descuido en el trabajo o alteración de las formas sociales o de normal observancia.

- a) La falta de puntualidad, sin causa justificada: Cinco faltas en el período de un mes.
- b) Una falta injustificada al trabajo.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve espacio de tiempo.

Si como consecuencia del mismo se causaran perjuicios a la empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

- d) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las primeras horas siguientes a la entrada al trabajo, la motivación de la ausencia a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) La falta de aseo, limpieza personal y compostura.
- f) La ocupación, durante las horas de servicio, en trabajos ajenos a la compañía o en cualquier otra ocupación como lectura de periódicos, libros, revistas, etc.
- g) No someterse al control de presencia establecido por la empresa, tanto a la entrada como a la salida del trabajo o faltar al orden durante el mismo.
- h) Cualquier otra falta o infracción no prevista expresamente pero que por su naturaleza deba considerarse de la misma índole que las enunciadas.

## Artículo 69.

Se considerará falta «grave» toda acción u omisión que revele un grado de negligencia o ignorancia inexcusables o que cause perjuicio a sí mismo, a la empresa o a terceros. A título enunciativo se indican las siguientes:

- a) El incumplimiento de las instrucciones recibidas de los superiores, en cuanto a los servicios encomendados.
- b) El retraso injustificado en el despacho de los asuntos encomendados.
- c) La falta de veracidad, comprobada, en informes o manifestaciones verbales o escritas, relativas al servicio.
- d) Las faltas de respeto a los superiores y a la consideración debida a los compañeros, o a quienes tengan acceso a oficinas y talleres en relación con el servicio.
- e) Las actitudes o expresiones que afecten a la disciplina general y las faltas que afecten al decoro del empleado.
- f) La embriaguez circunstancial.

g) Los retrasos repetidos en la hora de entrada al servicio, superior a cinco y ausencias reiteradas en su puesto, sin causa justificada o autorización expresa.

h) La no asistencia al trabajo, al menos dos veces, sin causa justificada, en el plazo de un mes.

i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él. En este caso, y probado el consentimiento, se sancionará tanto al empleado que realizó el hecho, como al suplantado.

j) La reincidencia en faltas leves, dentro del plazo de sesenta días, siempre que hubiera mediado sanción.

k) Las discusiones o altercados, que no tengan carácter de faltas «muy graves», dentro del recinto de la empresa, o en la ejecución del servicio fuera de aquél.

l) La alegación de enfermedad para no acudir al trabajo, cuando resulta falsa o inexacta la alegación.

m) La disminución dolosa en el rendimiento del trabajo.

n) La negligencia que produzca daños sensibles al servicio o al material encomendado a la custodia de quien se trate.

ñ) Faltar a prohibiciones y órdenes terminantes en materia de seguridad.

#### Artículo 70.

Se considerará falta «muy grave», toda acción u omisión que implique perjuicio de gran trascendencia a los compañeros de trabajo, a la empresa o a terceros relacionados con la misma.

a) La negativa a realizar los servicios encomendados por sus Jefes y que constituyan parte de las funciones atribuidas.

b) El abandono del servicio.

c) La violación del secreto de la correspondencia de la empresa y, en general, de todos los asuntos de carácter confidencial de la misma, los actos de deslealtad y el abuso de confianza.

d) La prestación de servicios en actividades similares, bien en empresas competidoras o personalmente, cuya falta se entenderá que existe, aún hallándose el empleado que la cometiera en situación de excedencia.

e) La insubordinación o indisciplina manifestada violentamente ya sea individual o en forma colectiva.

f) La incitación o provocación a los compañeros para realizar actos o adoptar actitudes contrarias a la disciplina y orden en el régimen interior.

g) La embriaguez habitual.

h) El hurto, robo o deterioro voluntario de los bienes, tanto de sus compañeros de trabajo como de la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de la dependencia de la empresa, o durante actos de servicio en cualquier lugar.

i) Los actos de sabotaje.

j) La percepción de cantidades improcedentes al servicio de la compañía.

k) La utilización de los fondos de la compañía en asuntos ajenos a la misma.

l) Más de quince faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

m) La falta al trabajo, sin justificar, durante tres días, cometidas en el período de un mes.

n) Si encontrándose en situación de baja por enfermedad o accidente, se realizan trabajos de cualquier clase, por cuenta ajena o propia, incompatibles con su situación de baja.

Asimismo, se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la citada situación de baja.

ñ) El abuso de autoridad sobre los subordinados.

o) Las que produzcan condena, en sentencia firme, por delitos comunes, con pena superior a tres años o, en cualquier caso, por delitos de robo, hurto, estafa o malversación, aún cuando dichos delitos tengan lugar sin relación alguna directa con la empresa.

p) La reiteración de las faltas consideradas graves, dentro del período de un año, siempre que hubiera mediado sanción.

#### XXI. SANCIONES DISCIPLINARIAS

##### Artículo 71.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas «leves»:

Amonestación escrita.

Apercibimiento.

Pérdida de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas «graves»:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Traslado.

c) Por faltas «muy graves»:

Despido.

En todo caso, antes de que sea firme la sanción por faltas «muy graves», tendrá conocimiento previo el Comité de Empresa, el cual deberá informar a la Dirección dentro del plazo máximo de tres días, siguientes a la fecha de comunicación.

Contra la resolución adoptada se estará a lo dispuesto en las normas laborales vigentes.

#### XXII. TRAMITACIÓN

##### Artículo 71.

Para declarar a un empleado autor de las faltas y aplicar la sanción correspondiente, será necesaria únicamente la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

#### XXIII. DISPOSICIÓN FINAL

##### Artículo 72.

El presente Convenio Colectivo deroga en su totalidad el texto suscrito con fecha 23 de marzo de 1993 del X Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Compañía Radio Aérea Marítima Española, Sociedad Anónima» (CRAME, S. A.).

Y en conformidad con lo acordado, se firma el presente Convenio como número XI de los de CRAME, S. A., en Madrid a 4 de junio de 1996.

#### ANEXO I

Grupo	Sueldo base — Pesetas/Mes	Complemento profesional mínimo — Pesetas/Mes	Retribución Convenio — Pesetas/Mes
1	61.463	97.950	159.413
2	61.463	83.985	145.448
3	61.463	70.545	132.008
4	61.463	63.615	125.078
5	61.463	56.370	117.833
6	61.463	45.240	106.703
7	61.463	34.950	96.413
8	61.463	19.936	82.399

**19110** RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (Atesa) (código de convenio número 900082), que fue suscrito con fecha 26 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo y Migraciones 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, 16 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.