

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIII

MARTES 12 DE ENERO DE 1993

NÚMERO 10

FASCÍCULO SEGUNDO

797

RESOLUCION de 1 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del personal de tierra de la Empresa Elcano de la Marina Mercante.

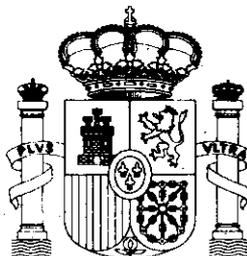
Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Elcano de la Marina Mercante, S. A.», personal de tierra, que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 1992, de una parte, miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, 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, 1 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES
Y DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE LA EMPRESA ELCANO DE LA MARINA MERCANTE

ARTICULO 1o. - AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo, ordena las relaciones laborales entre la Empresa Nacional "ELCANO" de la Marina Mercante, S.A., y su Personal de Tierra.

Quedan expresamente excluidas las personas que desempeñan puestos de Alta Dirección o cargos directivos.

ARTICULO 2o. - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, entrando en vigor el 1o de Enero de 1.992 y finalizando el 31 de Diciembre de 1.992.

ARTICULO 3o. - DENUNCIA

No será necesaria la denuncia previa del presente Convenio, sino que se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia, fecha a partir de la cual, cualesquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora, y el inicio de las conversaciones.

ARTICULO 4o. - COMISION PARITARIA, NATURALEZA Y FUNCIONES

La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas, serán las siguientes:

- 1o.- Interpretación del Convenio.
- 2o.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

La Comisión se compondrá de un máximo de 3 vocales por cada una de las partes, y se constituirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la publicación en el B.O.E. del presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas, en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se reúna.

Los acuerdos adoptados por unanimidad, tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

ARTICULO 5o. - INTEGRIDAD DEL CONVENIO, COMPENSACION Y ABSORCION

El conjunto de derechos y obligaciones que afectan a la totalidad del personal adscrito a la Empresa, y que se contienen en el articulado del presente Convenio, constituyen un todo indivisible, de suerte que ninguna de las partes podrá pretender la vigencia o aplicación aislada de una o varias normas prescindiendo de las restantes, por lo que siempre y a todos los efectos deberá ser considerado y observado como un conjunto normativo inescindible.

Dicho conjunto de condiciones absorberá y compensará en computo anual, cualesquiera mejoras parciales que tuvieran alcance económico y que pudieran establecerse en el futuro, ya sea por disposición legal o pactada, cualquiera que fuese su origen, salvo aquellas normas constitutivas de derecho necesario.

ARTICULO 6o. - ORGANIZACION EN EL TRABAJO

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

La Dirección de la Empresa dará a conocer al Comité de Empresa, con carácter previo a su implantación, la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo, estudiará toda sugerencia o propuesta que aporte la Representación de los Trabajadores.

ARTICULO 7o. - CLASIFICACION DE PERSONAL

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

1o.- Por razón de su permanencia:

- A - Personal fijo.
- B - Personal por tiempo determinado.
- C - Cualquiera otra establecida por la legislación vigente.

2o.- Por razón de su función:

El personal se clasifica por razón de su función en los grupos profesionales siguientes:

- A - Técnicos.
- B - Administrativos.
- C - Subalternos.

3o.- Normas de Clasificación:

- Los citados grupos se dividen en las categorías profesionales que más adelante se especifican.
- Tales categorías son meramente enunciativas, sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la Empresa, si en su organización no existieran las funciones o si sus necesidades no lo exigieren.
- Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a realizar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de lo establecido en el Artº 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- Estas categorías profesionales, configuran el desarrollo organizativo de la Empresa. Si ésta tuviera necesidad de incluir cualquier categoría no descrita en este Convenio, se remitirán a lo dispuesto en el Artº 4 (Comisión Paritaria) del presente Convenio.
- En el plazo de un mes, a partir de la publicación de este Convenio en el B.O.E., la Comisión Paritaria iniciará la adaptación de las categorías existentes a las categorías profesionales que se especifican en este Convenio.

4o.- Grupos profesionales:

TECNICOS

El personal Técnico se clasifica a su vez en:

- Titulado Superior.
- Titulado Grado Medio.
- No titulado.

El personal técnico podrá acceder a la categoría de Jefe de Departamento.

El personal de Informática se clasifica en las categorías siguientes:

- Analista.
- Programador.
- Operador de Ordenador.

A su vez, pueden ser titulados o no titulados, según ostenten o no, título expedido por el Estado.

Igual tratamiento se seguirá con la categoría de Delineante.

ADMINISTRATIVOS

Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

- Jefes de Departamento.
- Jefes de Sección.
- Jefes de Negociado.
- Oficiales.
- Auxiliares.
- Telefonista.

SUBALTERNOS

Integran este grupo quienes realizan funciones prácticas y normales de auxilio al resto del personal, y comprende las siguientes categorías:

- Conserje.
- Ordenanza.
- Conductor de turismo.

ARTICULO 8o. - DEFINICION DE CATEGORIAS

PERSONAL TECNICO

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

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

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

- a) - JEFE DE DEPARTAMENTO.- Es el empleado provisto o no de poderes, que tiene a su cargo una o varias unidades funcionales de la Empresa, orgánicamente superiores a la Sección.
- b) - JEFE DE SECCION.- Es el empleado provisto o no de poderes, que tiene a su cargo la jefatura de alguna o varias de las diversas unidades funcionales de la Empresa, teniendo o no a sus órdenes un equipo de personas para la realización de los servicios y, de disponerlo, estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas. En todo caso, deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.
- c) - JEFE DE NEGOCIADO.- Es el empleado provisto o no de poderes, que está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existiera, y teniendo a su vez las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo. En todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.
- d) - ANALISTA DE APLICACIONES.- Es quien, en posesión de título de Grado Medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades: Diseño y detalle de las soluciones definidas por su Jefe, adecuando los tratamientos funcio-

les a la tecnología informática prevista. Colabora con el programador en la realización de "Programas Fuentes".

- e) - PROGRAMADOR.- Es quien, en posesión de Título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en Ordenador.
Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuada, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuadro de carga.
- f) - OPERADORES DE ORDENADOR.- Son los trabajadores que manejan los Ordenadores para el tratamiento de la información y que interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su utilización, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.
- g) - DELINEANTES.- Son los trabajadores que, con el título de FP2 o equivalente, están capacitados para desarrollar gráficamente bajo la dirección de un titulado, proyectos sencillos o trazado de planos de conjunto o de detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de su significado y traslado a escalas diferentes.
- h) - OFICIAL.- Es el Administrativo con iniciativa y responsabilidad inherente a su categoría, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, así como todos aquellos cometidos inherentes a su puesto de trabajo.
- i) - AUXILIAR.- Es el Administrativo mayor de 18 años, que se dedica a operaciones administrativas y, en general, a cualquier otro trabajo inherente a su categoría, que le ordenen sus Jefes inmediatos.
- j) - TELEFONISTA.- Es el empleado que tiene por misión el manejo de la Centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar.

SUBALTERNOS

Este personal realizará funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás de carácter complementario.

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

- a) - CONSERJE.- Es el que organiza y dirige el trabajo del personal bajo su mando, tales como Porteros, Ordenanzas, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden y aseo de los locales a su cargo y demás trabajos similares.
- b) - ORDENANZAS.- Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, siempre que tengan relación con el trabajo, la recogida y entrega de correspondencia, así como la reproducción de documentos mediante la utilización de máquinas, fotocopadoras, dentro y fuera de las Oficinas, y cualesquiera otras funciones análogas, y cobros y pagos, siempre que no sea con carácter habitual.
- c) - CONDUCTOR.- Es el que estando en posesión del Carnet de Conducir, y con conocimientos de mecánica de Automóviles, conduce vehículos al servicio de la Empresa.

ARTICULO 9o. - ASIMILACION DE LAS CATEGORIAS

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

- a) - Los Analistas están asimilados a Jefes de Sección.
- b) - Los Programadores y los Titulados de Grado Medio están asimilados a Jefe de Negociado.
- c) - Los Delineantes y Operadores están asimilados a Oficial. El Delineante Proyectista, a Jefe de Negociado.

ARTICULO 10. - TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

Cuando así lo exijan las necesidades de la Empresa, podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, por un periodo no superior a 4 meses durante un año, y 6 meses durante dos años. Durante estos tiempos, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

ARTICULO 11. - PROVISION DE VACANTES DEFINITIVAS

Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirá provisionalmente cuando a juicio de la Dirección, comunicado al Comité de Empresa, no pueda esperarse a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo, o porque siendo de libre designación de la Dirección de la Empresa, la persona que haya de ocuparlo se encuentre ausente por licencia, incapacidad laboral transitoria, servicio militar o en situación de excedencia forzosa.

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo, mediante:

- 1o.- Ascensos.
- 2o.- Ingresos.

Según lo especificado en los artículos 12 y 14 del presente Convenio.

ARTICULO 12. - ASCENSOS

Los ascensos se realizarán de acuerdo con las siguientes normas:

- a) - Serán de libre designación de la Dirección de la Empresa, los Jefes de Departamento, Técnicos Titulados y los Jefes de Sección.
- b) - Para el resto de las categorías, los ascensos se realizarán mediante Concurso-Oposición.

No obstante lo anterior, los Auxiliares que lleven 6 años de servicio en la Categoría, ascenderán automáticamente a la de Oficial.

Los Oficiales que lleven 16 años de servicio en la Categoría, ascenderán automáticamente a la de Negociado. En caso de no existir vacantes, percibirán el 75% del sueldo entre el Oficial y el Jefe de Negociado.

Los empleados cualificados en la Categoría de Grado Medio, que lleven 16 años en la Empresa, pasarán a percibir el 75% del sueldo entre Titulado de Grado Medio y de Grado Superior.

ARTICULO 13. - NORMAS DEL CONCURSO-OPOSICION

Los concursos serán convocados entre el Personal de Plantilla de la Oficina Central que lo solicite.

Si no fuese cubierta la vacante por ningún empleado de la Oficina Central, se convocará entre el Personal de Flota.

BASES PARA LA CONVOCATORIA

Las bases de la convocatoria para proveer las vacantes definitivas por concurso, se ajustarán al siguiente procedimiento:

- 1o.- Por cada vacante definitiva que corresponda proveer por el sistema de concurso, se establecerán unas bases que regirán para el mismo.
- 2o.- El anteproyecto de bases será preparado por la Dirección en que se haya producido la vacante.
- 3o.- El anteproyecto de bases se remitirá a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, que redactará un proyecto y la convocatoria al concurso, que se publicará en los tablones de anuncios durante un plazo no inferior a diez días, para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones a la Dirección de Organización y Recursos Humanos, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.
- 4o.- En los concursos, la antigüedad al servicio de la Empresa se puntuará necesariamente; otorgándose una valoración que no exceda del 15% del total de la puntuación.

Los aspirantes se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que para cada concurso se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el nº 2, ante un tribunal compuesto por:

- Un representante de la Dirección de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.
- Un representante de la Dirección en que se haya producido la vacante o persona en quien delegue.
- Un vocal del Comité de Empresa o persona de la Empresa en quien delegue el Comité, que pertenecerá a un puesto de superior categoría al de la vacante.

FALESDAD EN LOS DATOS APORTADOS

Toda la falsedad en los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso o de nuevo ingreso, invalidará su nombramiento.

PROGRAMA Y DESARROLLO DE LOS CONCURSOS

La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría dentro de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teórico-prácticos que se exigen.

Este programa será publicado a nivel interno de la Empresa.

La Empresa, para que los trabajadores puedan estar capacitados para su acceso a los puestos inmediatamente superiores, procurará dar cursillos o facilitar la correcta aplicación de las materias contenidas en los programas, con una cadencia a determinar.

Cuando por razones técnicas o coyunturales se vea la necesidad de modificar los programas, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, añadirá anexos a dichos programas. Estos anexos no se podrán añadir en ocasión de estar convocado un concurso para su aplicación en el mismo.

En el plazo máximo de 10 días se comunicará a los concursantes si obtuviesen o no plaza.

Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría: si no la hubiera, resolverá el Presidente del Tribunal con voto de calidad.

De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias, se levantará un acta, de la cual, una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

ARTICULO 14.- INGRESOS

Si la vacante definitiva no se hubiera podido cubrir con personal de la Empresa porque el concurso hubiera quedado desierto, se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Las admisiones de personal en la Empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de colocación y empleo.

El personal de nuevo ingreso se someterá a las mismas pruebas de aptitud establecidas para el Concurso-Oposición.

ARTICULO 15.- PERIODO DE PRUEBA

Para el personal de nuevo ingreso se regulará por lo dispuesto en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier plaza cubierta mediante concurso interno, no tendrá periodo de prueba.

ARTICULO 16.- JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

JORNADA LABORAL.- La jornada laboral se distribuye de la siguiente forma:

- Jornada de Invierno: De 1 de Octubre a 14 de junio.-
39,5 Horas semanales.
- Jornada de Verano : De 15 de Junio a 30 de Septiembre.-
35 Horas semanales.
- Jornada de Navidad : De 22 de Diciembre a 5 de Enero.-
35 Horas semanales.

HORARIO DE TRABAJO

- En jornada de Invierno: De 8,15 a 14,00 y de 15,00 a 17,30, de Lunes a Jueves y de 8,15 a 14,45 el Viernes.
- En jornada de Verano y Navidad: De 8,00 a 15,00, de Lunes a Viernes.

FLEXIBILIDAD DE HORARIO

En jornada de Invierno:

- 45 minutos a la entrada de la mañana, que se recuperarán necesariamente dentro de la semana de que se trate, al término de la jornada de tarde.
- 60 minutos en la entrada de la tarde, que se recuperarán al finalizar la jornada de ese mismo día.

En jornada de Verano y Navidad:

- 30 minutos a la entrada de la mañana, que se recuperarán al término de la jornada de ese mismo día.

ARTICULO 17.- VACACIONES

Las vacaciones por año que corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio son de 22 días laborables. A estos efectos, no tendrán la consideración de vacaciones, además de las fiestas oficiales del calendario laboral, la Fiesta de la Virgen del Carmen y los Sábados y Domingos que puedan encontrarse comprendidos dentro del periodo vacacional.

En caso de coincidencia en la solicitud del periodo de vacaciones que por razón de servicio no puedan ser simultaneadas, se otorgará prioridad al trabajador de mayor antigüedad en la Empresa, pero por una vez, rotándose en las siguientes.

Se establece un complemento anual de vacaciones, de dos días en Navidad y un día en Semana Santa, en la forma siguiente:

NAVIDAD

- Los días 23 y 24 ó 30 y 31 de diciembre.

SEMANA SANTA

El Miércoles de Semana Santa o bien el Lunes de Pascua.

Las vacaciones se podrán disfrutar en tres periodos al año como máximo, uno de los cuales será de 12 días laborables como mínimo, en el periodo de 1 de Julio a 30 de Septiembre.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán del mismo la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Una vez otorgadas las fechas de vacaciones, éstas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo sobre sus haberes, antes del inicio de las vacaciones.

En caso de interrupción o retraso al inicio de las vacaciones por decisión de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al trabajador esta situación y que sean debidamente justificados.

Si por necesidades de la Empresa, el empleado no ha tenido ocasión de disfrutar las vacaciones, podrá disfrutarlas en el año siguiente.

ARTICULO 18.- PUENTES

Se acuerda realizar todos los puentes que el calendario laboral permita, debiendo cada Dirección funcional establecer las guardias necesarias cuando la ocasión así lo requiera.

Los trabajadores que a solicitud de la Empresa no pudiesen disfrutar total o parcialmente de un puente, serán compensados posteriormente del tiempo trabajado, en la fecha en que ambas partes acuerden.

Una vez establecido el calendario de puentes a realizar durante el año, el Comité determinará uno de ellos, que no será objeto de recuperación. Para el resto de los puentes a realizar, se establecerá la modificación correspondiente en el horario de salida al término de jornada de tarde, para compensar el número de horas no trabajadas.

ARTICULO 19.- RETRIBUCIONES

Se pacta un incremento para el año 1.992 del 6% sobre todos los conceptos retributivos respecto a 1.991.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, están constituidas por:

- Salario Base.
- Complemento de Antigüedad.
- Complemento Personal.
- Complemento del Puesto de Trabajo.

SALARIO BASE.- Es el salario fijado para cada categoría profesional, cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente, que figura como anexo a este Convenio.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.- Con carácter general, se establece un aumento periódico por cada tres años de servicio, en la cuantía que se fija en el Anexo 1 del mismo. Este complemento se hará efectivo en cada una de las 15 pagas.

El personal subalterno percibirá cada cinco años de servicio a ala Empresa, la cantidad de 1.887 pesetas en las 15 pagas.

COMPLEMENTO PERSONAL.- Este Complemento integra el concepto salarial que se venia denominando "Gratificación", así como el correspondiente al "Complemento por Cambio de Jornada" para aquel personal que lo venia percibiendo.

COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.- Su percepción depende unicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada. Es de indole funcional y no tiene el carácter de consolidable.

ARTICULO 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa satisfará a todo el personal, anualmente tres pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad de Salario Base y Complemento Personal de antigüedad.

ARTICULO 21.- ABONO DE RETRIBUCIONES

Los pagos de la Nómina mensual se harán efectivos el día 28 de cada mes o día laborable inmediatamente anterior.

ARTICULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

El criterio para su realización vendrá impuesto por alteración en la organización del trabajo, derivadas de siniestros, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter excepcional. Siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

Se podrá acordar que la compensación de las horas extras realizadas se efectúe mediante la compensación en tiempo de descanso, en lugar de compensación económica.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, Departamentos, relación nominal de trabajadores que las realizaron y cotización a la Seguridad Social aplicada.

ARTICULO 23.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJE

Serán de aplicación las Normas sobre "Diets y Gastos de viaje" que recogen los importes de dietas a abonar por días de desplazamiento, así como los medios de transporte a utilizar en los mismos y las normas a seguir en la liquidación de los viajes que se realicen.

Dichas normas serán periódicamente objeto de revisión, conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se introducen las siguientes modificaciones en las Normas en vigor, a partir del 1 de Octubre de 1.992:

- Importe de dietas:

Grupo I	15.000 ptas.
Grupo II	14.000 "
Grupo III	12.250 "
Grupo IV	10.000 "

- En el caso en que se pernocte a bordo del buque de la Empresa, siempre que se efectúen en el buque las dos comidas principales, se percibirá la cantidad de 6.000 pesetas al día.

- En los viajes al extranjero, se percibirán para gastos menores, por cada día que dure la Comisión, las cantidades siguientes:

Grupo I	25 dólares USA
Grupo II	20 dólares USA

- En los viajes en coche propio, previamente autorizados, se abonarán a razón de 24 pesetas por Km. recorrido.

ARTICULO 24.- EXCEDENCIAS

Se reconocen dos clases de excedencia: Voluntaria y Forzosa.

VOLUNTARIA: No dará derecho a retribución alguna, ni se computará a ningún efecto mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

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

- 1.- La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días, por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco.
- 2.- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.
- 3.- Se perderá el derecho a reingresar en la Empresa, si no se solicita, salvo en el caso de fuerza mayor, antes de treinta días naturales de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

Para los casos de excedencia voluntaria, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa.

FORZOSA: Darán lugar a esta excedencia, cualesquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento por cargo público, político o sindical.
 - b) Enfermedad.
 - c) Servicio Militar o prestación social sustitutoria.
- a) - Nombramiento para cargo público, político o sindical, siempre que resulte incompatible con el trabajo. Al finalizar la excedencia por cargo público, político o sindical, deberá solicitarse el reingreso, que será automático, dentro del mes siguiente a aquél en que se haya producido la baja en dichos cargos. El periodo que dure esta excedencia no será retribuido, pero si se computará a efectos de antigüedad.
- b) - La enfermedad, en las siguientes condiciones:
- El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia, cuando agote el plazo máximo de permanencia en la Incapacidad Laboral Transitoria.
 - La duración de esta excedencia será la establecida por la Legislación de la Seguridad Social para la Invalidez Provisional.

- El trabajador deberá solicitar el reingreso, que será automático dentro de los treinta días siguientes al del alta de curación. De no hacerlo así, salvo caso de fuerza mayor, causará baja definitiva.
 - La Invalidez Permanente, total o absoluta, determina la baja definitiva.
 - El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad, pero no será retribuable.
- c) - Servicio Militar o prestación social sustitutoria.- Los trabajadores pasarán a situación de excedencia por el tiempo que dure su Servicio Militar o prestación social sustitutoria, debiendo ponerse a disposición de la Empresa, como máximo, un mes después de su licenciamiento, ya que, de no hacerlo así, se entenderán extinguidas las relaciones laborales, salvo en casos debidamente justificados.

Los solteros percibirán el 50% de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias; no obstante, podrán percibir el 100% de sus haberes si realizan 40 horas mensuales de trabajo.

ARTICULO 25.- LICENCIAS Y PERMISOS

- a) - SIN SUELDO: Se concederá licencia hasta un año para terminación de estudios que den derecho a título, en cualesquiera de sus grados, o por otra causa justificada, en ambos casos, a juicio de la Dirección de la Empresa.

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

- b) - CON SUELDO: Sin perjuicio de las previstas en la legislación vigente, se establecen las siguientes:

- 1.- Por matrimonio, veinte días naturales.
- 2.- Por alumbramiento de la esposa o conviviente, tres días naturales, prorrogables a cinco en caso de gravedad.
- 3.- En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, de hijos o padres de uno de los cónyuges, el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días naturales.
- 4.- En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de tres días.
- 5.- En caso de matrimonio de hijos, de hermanos o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, de cualesquiera de los cónyuges o convivientes, un día natural, prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- 6.- En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.
- 7.- Exámenes.- Los trabajadores que acrediten hallarse matriculados en un Centro Oficial o Privado reconocido de Enseñanza, tendrán derecho a un permiso, de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el Centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización. Igualmente, se reconocen los demás beneficios del Artículo 22 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- 8.- En ningún caso podrán descontarse del periodo de vacaciones los permisos concedidos.

ARTICULO 26.- AUSENCIAS POR ENFERMEDAD

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificativa de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia.

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

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

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

ARTICULO 27.- ANTICIPOS

Se tendrá derecho a percibir, en el momento en que se soliciten, anticipos de hasta el 90% del salario mensual neto; sobre las pagas extraordinarias, se tendrá derecho a percibir la parte devengada.

ARTICULO 28.- PRESTAMOS

Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa, los siguientes tipos de préstamos:

- a) - Préstamos para atender necesidades:
Se concederán estos préstamos para atender necesidades urgentes y suficientemente justificadas. La cuantía máxima será de dos mensualidades y hasta un tope máximo de 500.000 pesetas. Estos préstamos no devengarán intereses y la amortización será como mínimo del 10% del salario bruto mensual. Para la solicitud de un nuevo préstamo tendrá que haber transcurrido como mínimo un año desde la amortización del anterior.
- b) - Préstamos para adquisición o reparación de vivienda:
El importe de estos préstamos será como máximo de 2.000.000 de pesetas; devengarán un interés anual del 8% durante 1.992 y en años sucesivos se aplicará el tipo básico del Banco de España fijado en la Ley de Presupuestos para cada año.

Este tipo de préstamos se amortizarán a razón del 10% del salario bruto mensual, y en ningún caso la amortización superará el plazo de diez años.

La concesión de los mismos se llevará a cabo cuando se justifique suficientemente la necesidad del mismo y la cuantía solicitada.

En el supuesto de que teniendo pendiente un préstamo de los incuidos en el grupo a), un empleado se vea en la necesidad de solicitar un préstamo para adquisición de vivienda, será requisito imprescindible para su concesión la amortización del préstamo pendiente.

La Dirección de la Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, determinará la concesión de los préstamos solicitados.

ARTICULO 29.- PREMIOS DE VINCULACION

La Empresa abonará a los empleados que cumplan 25 años de antigüedad ininterrumpida al servicio de la Empresa, 80.000 pesetas.

La Empresa abonará a los empleados que cumplan 40 años de antigüedad ininterrumpida al servicio de la Empresa, la cantidad de 100.000 pesetas, y les concederá el disfrute de una semana adicional de vacaciones.

ARTICULO 30.- SEGURO DE FALLECIMIENTO E INVALIDEZ

La Empresa establece a favor de los empleados afectados por el presente Convenio, una vez superado el periodo de seis meses desde su ingreso en la misma, un Seguro de vida que cubre:

- Fallecimiento por cualquier causa y en cualquier lugar.
- Invalidez absoluta y permanente.

CAPITALES ASEGURADOS:

- Dos veces el salario bruto anual, incluyendo todos los conceptos, para los casos de fallecimiento, e invalidez.
- Para el caso de muerte por accidente, otro capital adicional igual al principal asegurado.
- Para el caso de muerte por accidente de circulación, otro capital adicional, independiente de los anteriores e igual al capital principal.

Dicha Póliza o Pólizas serán revisadas y actualizadas de acuerdo con los haberes fijados al 1 de Enero de cada año, facilitándose a cada empleado el oportuno justificante.

Los empleados podrán solicitar contratar un capital superior al soportado por la Empresa, cuya diferencia de coste les será descontado en la nómina, una vez facilitado el correspondiente justificante.

ARTICULO 31.- PREMIOS POR NACIMIENTO DE HIJO Y POR MATRIMONIO

La Empresa concederá por el nacimiento de cada hijo, la cantidad de 30.000 pesetas y por matrimonio, 42.000 pesetas.

ARTICULO 32.- PREVISION SOCIAL PARA AYUDA DE DISMINUIDOS FISICOS O MENTALES

La Empresa subvencionará el coste de las primas de la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a disminuidos físicos o mentales a los hijos de los empleados, en las condiciones y alcance de la póliza, y durante todo el tiempo que el mismo permanezca prestando servicios en la Empresa.

Además la Empresa satisfará una ayuda anual de 165.000 pesetas por cada hijo afectado por estas circunstancias.

ARTICULO 33.- FORMACION A EMPLEADOS

La Empresa cubrirá al 100% todo tipo de formación o perfeccionamiento que la propia Empresa solicite sea realizada por sus empleados.

Asimismo apoyará toda acción tendente a potenciar los conocimientos profesionales de los empleados.

ARTICULO 34.- SUBVENCION POR COMIDA

Se establece una subvención por comida de 900 pesetas por día trabajado en jornada de mañana y tarde durante el periodo de 1 de Enero a 30 de Septiembre y de 1.000 pesetas a partir del día 1 de Octubre y para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio.

Dicha subvención se percibirá de acuerdo con las normas que se establecen al efecto.

ARTICULO 35.- SERVICIO DE ASISTENCIA SANITARIA

El Servicio de Asistencia Sanitaria (S.A.S.), se hará extensivo a todos los empleados que lo soliciten.

ARTICULO 36.- RECONOCIMIENTO MEDICO

La Empresa realizará anualmente un reconocimiento médico completo a todos los empleados afectados por este Convenio, de acuerdo con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 37.- ACTIVIDADES SINDICALES

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

A) - DE LAS ELECCIONES

La periodicidad de las elecciones, será la que indique la Legislación vigente. La convocatoria de las mismas se hará por las Centrales Sindicales o por los representantes de los trabajadores o a solicitud de un tercio como mínimo del censo laboral del Centro de Trabajo.

B) - DE LAS ASAMBLEAS

En el Centro de Trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias de Trabajadores cada dos meses. Estas comenzarán al principio de la última hora de la jornada, decidiendo el Comité de Empresa su inicio.

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

En lo no previsto en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en los Artículos 77 al 80 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

C) - ORGANOS DE REPRESENTACION

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

Las competencias del Comité de Empresa, serán las que se refleje en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

D) - DE LOS SINDICATOS

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Las distintas Secciones Sindicales podrán:

- 1º.- Reunirse en el Centro de Trabajo, dentro de la última hora de la jornada y con un tope máximo de doce horas anuales.
- 2º.- Hacer propaganda sindical a través de los tablones de anuncios asignados al Comité de Empresa e informar sindicalmente a los trabajadores.
- 3º.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, mediante escrito de los afiliados.
- 4º.- Cada Sección Sindical elegirá un representante, que gozará de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y los derechos establecidos en el Artículo 10 de la Ley de Libertad Sindical.

E) - DE LAS GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES

Las horas mensuales retribuidas que disfrutarán los Representantes de los Trabajadores, por dedicación a las tareas de representación serán veinte por cada miembro del Comité de Empresa. Estas horas podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité. En cuanto al resto de las garantías, se estará al Artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 38.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Empresas Navieras, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

DISPOSICION ADICIONALCláusula de revisión salarial:

Se efectuará una revisión salarial hasta alcanzar el nivel correspondiente al I.P.C. que resulte a 31 de Diciembre de 1.992 más un 1%.

Dicha revisión se realizará con efectos de 1º de Enero de 1.992 tomándose como referencia los niveles económicos del año anterior.

TABLA DE SALARIOS

<u>CATEGORIAS</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>VALOR TRIENIO</u>
Jefe de Departamento	147.180	7.380
Titulado Superior	147.180	7.380
Jefe de Sección	141.000	6.840
Jefe de Negociado	118.230	6.240
Titulado Medio	118.230	6.240
Oficial Administrativo	103.440	5.400
Auxiliar Administrativo	73.260	3.540
Telefonista	73.260	3.540
Conserje	86.430	4.230
Conductor	74.970	3.600
Ordenanza	67.920	3.270