

de los premios incluye los derechos de autor de la primera edición. Para sucesivas ediciones se convendrán con los respectivos autores las condiciones oportunas.

2. Los participantes que resulten premiados quedarán obligados a redactar un informe-resumen de su trabajo de extensión no superior a veinticinco folios, que contenga: Justificación del proyecto, formulación de objetivos (conceptuales, procedimentales, actitudinales) y contenidos, metodología empleada, desarrollo de la actividad, evaluación de resultados y posibilidades de prolongación de la experiencia. Dicho informe deberá remitirse a la Subdirección General de Becas y Ayudas al Estudio antes del 30 de septiembre de 1994.

3. El Ministerio de Educación y Ciencia, a partir de los informes recibidos, elaborará el volumen correspondiente a los XII Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, que se editará conjuntamente con la Fundación Argentaria.

Décima.—Los trabajos no premiados serán remitidos a los respectivos Centros docentes por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Madrid, 10 de noviembre de 1993.—El Director general, Francisco de Asís Blas Aritio.

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.

ANEXO

Don/doña Coordinador/a
de la experiencia educativa titulada
.....
remito la presente instancia junto con los ejemplares del trabajo, anexos y certificación del Director general del Centro, al objeto de participar en los XII Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, 1994

(Lugar, fecha, firma y sello)

Ilmo. Sr. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.

MODELO DE INSTANCIA

XII Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, 1994

1. Datos del Centro:

1.1 Denominación

Público Concertado

Privado No concertado

1.3 Dirección

1.4 Localidad 1.5 Código postal

1.6 Provincia 1.7 Teléfono

2. Datos de los autores:

2.1 Coordinador.

2.2 Número de Registro Personal.

2.3 Asignatura.

2.4 Domicilio particular.

2.5 Profesores participantes.

2.6. Número de Registro Personal.

2.7 Asignatura.

2.8 Alumnos participantes.

2.9 Curso.

3. Datos de la experiencia:

3.1 Título.

3.2 Material presentado.

3.3 Modalidad:

A) Experiencias didácticas de Profesor/es.

B) Experiencia pedagógica de equipos de Profesores y alumnos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28158 RESOLUCION de 3 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y su personal de tierra (Código de Convenio número 9005030), que fue suscrito con fecha 21 de julio de 1993, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados 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, 3 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «COMPAÑÍA TRASMEDITERRANEA, SOCIEDAD ANONIMA» Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPITULO PRIMERO

Ambito personal, funcional, territorial y temporal

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

Quedan expresamente excluidos:

a) Los cargos de Alta Dirección y los Directores generales, Directores de Area, Directores de Departamento y Directores de Servicio.

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

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

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

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

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

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de tres años entrando en vigor el 1 de Enero de 1993 y finalizando el 31 de Diciembre de 1995.

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

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

CAPITULO II

Absorción y Comisión Paritaria

Art. 4.º *Absorción.*—Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o contrato individual. La compensación

o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y en su conjunto, de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenio o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos fijados en ella deban ser objeto de comparación aislada.

El salario mínimo interprofesional y las disposiciones generales sobre sueldos no afectarán a la estructura y cuantía de los salarios fijados en el presente Convenio, que subsistirán sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de los salarios y complementos mínimos garantizados.

Cualquier mejora o complemento personal que la Empresa tenga concedido, a título individual, por encima de los mínimos reglamentarios o pactados, podrán ser absorbidos por los aumentos de las retribuciones que se produzcan por disposiciones legales o Convenios Colectivos, siempre que se adopte esta medida con carácter de uniformidad con respecto a todo el personal que lo perciba.

Art. 5.º Comisión Paritaria.—Se crea una Comisión Paritaria para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio, comprometiéndose ambas partes a solucionar en el seno de la Comisión cualquier discrepancia, sin perjuicio de su planteamiento ante la jurisdicción competente.

La Comisión estará compuesta por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la Empresa. Asimismo, contará con un Presidente, si alguna de las partes lo requiriese, que podrá ser el mismo que presidió el Convenio, o el que las partes acuerden.

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

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

b) El Secretario del Comité Intercentros convocará a los miembros de la Comisión Paritaria, a los que enviará, junto con la convocatoria, el orden del día de la misma.

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

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

CAPITULO III

Organización del trabajo y clasificación del personal

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

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

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

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

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

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

Técnicos.
Informáticos.
Administrativos.
Subalternos.
Servicios Varios.

Normas genéricas de clasificación:

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

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

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

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

Grupos profesionales:

Técnicos.—El personal Técnico se clasifica a su vez en titulado y no titulado.

Titulado.—Quedan integrados en este grupo todos aquellos a quienes para figurar en la plantilla de la Empresa se les exija título superior o de grado medio expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de aquella funciones específicas de su carrera o título.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Titulado superior.
- b) Titulado de grado medio.

No titulado.—Es aquél personal que realiza funciones fundamentalmente técnicas para lo que necesitan ser personas expertas en los asuntos que van a desarrollar.

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

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

Igual tratamiento se seguirá con el Delineante.

Informáticos:

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

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

Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

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

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

Dentro del mismo se consideran comprendidas las siguientes categorías:

- a) Conserjes.
- b) Ordenanzas.
- c) Serenos.
- d) Porteros.
- e) Encargados de almacén o Almaceneros.
- f) Mozos de almacén.
- g) Conductor de turismo.
- h) Mozo conductor carretilla.
- i) Conductor de camión.
- j) Personal de limpieza.

Servicios varios.—Este grupo está formado por el personal que no habiendo sido definido como propio o específico de la actividad de la Empresa realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

Dentro de este grupo están comprendidas las siguientes categorías:

- a) Encargado de Sección y Jefe de Taller de material portuario.
- b) Oficial de Primera.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Peón.
- e) Amarrador.

Definición de categorías:

Personal Técnico:

Jefe de Departamento.—Es el empleado, provisto o no de poderes, que tiene a su cargo una o varias unidades funcionales de la Compañía, orgánicamente superiores a la Sección.

Técnico titulado superior.—Es el que para figurar en plantilla se le exige título de enseñanza superior, universitario o de Escuelas Técnicas superiores, siempre y cuando realice dentro de la Empresa las funciones específicas propias del título.

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

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

Los colegiados para el ejercicio de la profesión, además de ser asesores actuarán como tales al servicio de la Empresa ante Ministerios, Tribunales de toda índole y cualesquiera clases de centros y dependencias oficiales.

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

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

Los colegiados para el ejercicio de la profesión, además de ser asesores actuarán como tales al servicio de la Empresa ante Ministerios, Tribunales de toda índole y cualesquiera clases de centros y dependencias oficiales.

Técnico no titulado.—Es el empleado que realiza fundamentalmente funciones técnicas. Para el desarrollo de su trabajo no se requiere, ni por disposición legal ni por exigencias de la propia Empresa, encontrarse en posesión de un título oficial de grado superior o medio.

Informáticos:

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

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

Promover la colaboración del usuario en el desarrollo.

Analista.—Es el que colabora y participa en el «Análisis Funcional».

Diseño técnico de las aplicaciones asignadas.

Apoyo y colaboración en la programación.

Implantación de aplicaciones con apoyo a explotación y usuario.

Técnico de Sistemas.—Es el que establece la infraestructura «Hardware» y «Software» de los equipos de proceso y redes de telecomunicación, adaptándolos a las nuevas tecnologías y a las necesidades de la Compañía.

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

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

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

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

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

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

Controla y mantiene los sistemas centrales de explotación y coordina los sistemas periféricos.

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

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

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

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

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

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

Administrativos:

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

a) Jefe de Departamento.—Es el empleado provisto o no de poderes, que tiene a su cargo una o varias unidades funcionales de la Compañía, orgánicamente superiores a la Sección.

b) Jefe de Sección.—Es el empleado provisto o no de poderes, que tiene o no a su cargo la jefatura de alguna o varias de las diversas unidades funcionales de la Compañía, teniendo o no a sus órdenes un equipo de personas para la realización de los servicios, y de disponerle estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas. En todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

c) Jefe de Negociado.—Es el empleado provisto o no de poderes, que está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como a distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existiere, y teniendo a su vez las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo. En todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

d) Oficial.—Es el administrativo con iniciativa y responsabilidad inherente a su categoría que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, así como todos aquellos cometidos inherentes a su puesto de trabajo.

e) Auxiliar.—Es el administrativo mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a cualquier otro trabajo mecánico inherente a su categoría que le ordenen sus Jefes inmediatos.

f) Telefonista.—Es el empleado/a que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar.

En las ausencias del Telefonista, o en aquellos centros de trabajo que, por su importancia, no requieran la existencia del mismo, la centralita telefónica podrá estar a cargo, de forma no habitual, del personal subalterno.

g) Aspirante.—Es el empleado con edad comprendida entre los dieciséis y los dieciocho años que trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones peculiares de ésta.

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

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

a) Conserje.—Es el que organiza y dirige el trabajo del personal bajo su mando, tales como Porteros, Ordenanzas, etc., cuidando de la distribución del servicio, del orden y aseo de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

b) Ordenanza.—Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, siempre que tengan relación con el trabajo, la recogida y entrega de correspondencia, así como la reproducción de documentos mediante la utilización de máquinas fotocopiadoras, dentro y fuera de las oficinas y cualesquiera otras funciones análogas y cobros y pagos.

En aquellos centros de trabajo donde exista departamento de reprografía, con personal subalterno asignado al mismo, las sustituciones se llevarán a cabo por los Ordenanzas, siempre que no sea con carácter habitual, y se realice de forma rotativa.

c) Sereno o Vigilante.—Es el empleado que durante la noche o el día tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, almacenes, etc., de sus accesos y de toda clase de anejos de aquéllos.

d) Portero.—Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de las oficinas o locales realizando funciones de custodia y vigilancia.

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

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

En las ausencias del Mozo de Almacén o en los centros de trabajo que no requieran la existencia del mismo, sus funciones podrán ser encargadas al resto del personal subalterno.

g) Conductor de turismo.—Es el que estando en posesión del carné de conducir, y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la Empresa.

h) Mozo conductor de carretilla.—Es aquel empleado que realizando las funciones de Mozo, manipula carretillas estando en posesión del carné de conducir de la clase B.

i) Conductor de camión.—Es el que estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la Empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquélla a otra persona, dando, si se lo exigieron, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

j) Personal de limpieza.—A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse bien por jornada completa o bien por horas trabajadas.

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

a) Encargado de Sección y Jefe de Taller de material portuario.—Es el que dirige los trabajos de una sección o taller con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos.

Indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección con práctica completa de su cometido.

b) Oficial de Primera.—Es el empleado que, poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de máquinas, equipo o material de toda índole que puedan depender de la Empresa para los trabajos propios de la misma en sus talleres, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Estos trabajadores podrán realizar labores en los buques atendidos por la Empresa, cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

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

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

e) Amarrador.—Es el trabajador encargado de amarrar y desamarrar los buques en los puertos.

Si el Amarrador no ocupase toda su jornada en el desempeño de su función específica, podrá ser encargado de otras análogas para ocupar aquélla sin que esto altere la clasificación correspondiente a las funciones que habitualmente realice.

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

- a) Los titulados Superiores están asimilados a Jefes de Sección.
- b) Los titulados de Grado Medio están asimilados a Jefes de Negociado.
- c) Los Delineantes están asimilados a Oficial.

CAPITULO IV

Jornada laboral, descansos, vacaciones y licencias

Art. 9.º *Jornada laboral.*—La jornada laboral para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será continuada y ascenderá a mil setecientos cuarenta y ocho horas anuales, o treinta y ocho horas semanales.

Art. 10. *Horario.*—El horario de trabajo para todo el personal con carácter general, salvo pacto individual en contra, será continuado de ocho a quince horas.

El horario será confeccionado por la Dirección, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, según las necesidades de los servicios y las exigencias organizativas de la Empresa.

La distribución de la jornada se efectuará trabajándose de lunes a viernes siete horas continuadas. Los sábados, durante tres meses del período denominado de temporada alta, trabajará el 100 por 100 de la plantilla fija hasta seis horas, siempre que las necesidades del servicio lo requieran a juicio de la Dirección de cada centro de trabajo, y los restantes nueve meses del año la plantilla trabajará alternativamente, en un 50 por 100, durante cuatro horas.

El horario descrito con anterioridad, no será de aplicación a aquellos empleados, centros de trabajo o departamentos en donde se viniera realizando otro distinto.

Art. 11. *Domingos y festivos.*—Los trabajadores que presten sus servicios durante tales días, cobrarán un complemento según baremo y condiciones que se detallan en el apartado c); 1, del artículo 19 del presente Convenio.

En caso de que con el personal de la Empresa no sea suficiente para atender los servicios de dichos días, la Dirección contratará trabajadores a tiempo parcial, los cuales no percibirán dicho baremo.

Art. 12. *Vacaciones.*

a) El período de vacaciones para todo el personal será de veintiséis días laborables, siempre que la vinculación a la Empresa sea igual o superior a un año. En caso contrario, se concederán proporcionalmente al tiempo servido.

b) El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de sus haberes antes del inicio de las mismas.

c) Teniendo en cuenta que los servicios que presta la Compañía Transmediterránea, tienen la naturaleza y consideración de públicos, con incidencia estacional, la distribución de las vacaciones anuales del personal queda ineludiblemente afectada por estas circunstancias; en consecuencia, la asignación de los períodos vacacionales en alta temporada (tres meses, señalados a éstos efectos para cada centro de trabajo), quedará limitada al 5 por 100 mensual de la plantilla fija de cada uno de los centros.

Con el fin de conseguir que tenga sus vacaciones en alta temporada el mayor número de trabajadores, individualmente no se podrá disfrutar períodos de más de dos semanas ininterrumpidas, respetándose en cada período el citado porcentaje del 5 por 100 de la plantilla fija.

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En caso de conflicto, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será permanente sino rotativo. En el caso de no existir responsabilidades familiares, las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad pero, como antedicho queda, el uso del citado derecho será rotativo con respecto a Convenios anteriores.

e) Para disminuir al mínimo los posibles conflictos en cuanto al período de vacaciones, éstas se tomarán por Departamentos, Secciones o Negociados, o cualquier unidad administrativa con entidad propia que resulte de la organización funcional de la Empresa. Allí donde exista duplicidad en las peticiones del mes a disfrutar las vacaciones, se aplicará el derecho expuesto en el apartado anterior. Asimismo, en los supuestos de cambios de puesto de trabajo entre unidades administrativas, se tendrán en cuenta

sus preferencias de responsabilidad familiar, antigüedad y rotatividad a las que haya tenido derecho en años anteriores.

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

g) Aquellos trabajadores fijos y contratados por tiempo determinado igual o superior a un año que disfruten su período vacacional completo o en tres períodos fuera de la temporada alta (tres meses), entendiéndose que este período se determinará de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de cada centro de trabajo, percibirán la cantidad de 16.000 pesetas.

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

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

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

k) Aquellos trabajadores que tuvieran que interrumpir sus vacaciones por necesidades de la Empresa y, siempre que hubiera acuerdo con los mismos, percibirán la cantidad de 16.000 pesetas.

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

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

Art. 13. *Licencias o permisos.*

a) Sin sueldo.—Se concederá licencia de hasta un año para terminación de estudios que den derecho a título, en cualquiera de sus grados, o por otra causa justificada, en ambos casos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

b) Con medio sueldo.—El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio, podrá solicitar, en caso de verdadera necesidad a juicio de la Empresa, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a sesenta días. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

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

1. Por matrimonio, veinte días naturales.
2. Por nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales prorrogables a cinco en caso de gravedad o dificultades en la adopción.
3. En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, de hijos o padres de uno de los cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días naturales.
4. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad de uno de los dos cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de tres días.
5. En caso de matrimonio de hijos, de hermanos o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, de cualquiera de los cónyuges o convivientes, un día natural prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
6. En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.
7. Exámenes.—Los trabajadores que acrediten hallarse matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a un permiso de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización.

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

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

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

Art. 14. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases de excedencias: A petición propia y forzosa.

1. A petición propia. En este apartado se encuentran comprendidas las siguientes clases de excedencias:

- a) Voluntaria.
- b) Por matrimonio.
- c) Por alumbramiento o adopción.

Ninguna de ellas dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

a) Voluntaria.—Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de un año, de acuerdo con las siguientes normas:

a.1 La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días, por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

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

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

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

b) Por matrimonio:

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

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

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

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

c) Por alumbramiento o adopción:

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La enfermedad en las siguientes condiciones:

El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia cuando agote el plazo máximo de permanencia en la incapacidad laboral transitoria.

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

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

La invalidez permanente, total y absoluta determina la baja definitiva. Procederá asimismo la excedencia forzosa por enfermedad en los casos en que la misma no esté incluida en el ámbito protegido por la legislación de la Seguridad Social y siempre que sea diagnosticada fehacientemente por un centro u organismo médico oficial o reconocido.

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad pero no será retribuible.

c) Servicio Militar o Social sustitutorio.—Los trabajadores pasarán a situación de excedencia por el tiempo que dure su Servicio Militar o Social sustitutorio, debiendo ponerse a disposición de su centro de trabajo, como máximo, un mes después de su licenciamiento, ya que de no hacerlo así se entenderán extinguidas las relaciones laborales, salvo en casos debidamente justificados.

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

CAPITULO V

Contratación de personal y ascensos

Art. 15. Contratación de personal.

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

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

- a) Cumplimentación del formulario de la solicitud de ingreso.
- b) Aportar certificado médico de aptitud física suficiente para el trabajo.
- c) Aptitud intelectual proporcionada a la naturaleza del trabajo a que aspire y posesión del título correspondiente cuando ello sea necesario.

La citada aptitud se demostrará mediante la superación de las pruebas pertinentes. Estas pruebas podrán suprimirse en el caso de que se trate de personal eventual y/o interino que haya trabajado con anterioridad en la Empresa.

2. Personal no fijo.—Para su contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Aquel personal que haya trabajado en la Empresa, con cualquier modalidad de contrato, tendrá preferencia para ser contratado por orden de antigüedad, entendiéndose por antigüedad, la suma de los meses/tiempo de todos los períodos de contratos suscritos con la Empresa. Salvo que se pacte otro criterio con la representación de los trabajadores.

3. En todos los casos en que se produzca una contratación de personal de absoluto nuevo ingreso en la Empresa será necesario llevar a cabo una prueba de aptitud.

4. Personal fijo.—Los criterios que regirán para la contratación de personal de plantilla serán los siguientes:

Por concurso, para el personal Titulado, Técnico y Jefe de Departamento.

Por concurso—oposición, para el personal Administrativo, excepto Jefe de Departamento.

Por prueba—examen, para Subalternos y Servicios Varios.

5. Convocatoria interna.—Para atender la posibilidad de que la plaza que se intenta cubrir interese a algún empleado fijo se realizará previamente una convocatoria interna, que se ajustará a las normas siguientes:

5.1 Jefes de Sección.

5.1.1 Se realizará una convocatoria a nivel de Delegación a la que podrá optar todo el personal de categoría laboral igual o inferior de la misma Delegación, que deberá superar el correspondiente concurso—oposición.

5.1.2 En el caso de que dicha convocatoria no surtiera efecto, se realizará otra a nivel nacional, a la que podrá optar todo el personal de la Empresa, aplicándose los siguientes criterios:

- a) Al personal de igual categoría se le concederá el traslado oportuno.
- b) Al personal de inferior categoría se le someterá al oportuno concurso—oposición.

En la convocatoria a nivel nacional tendrán prioridad los empleados de las Delegaciones de Ceuta y Melilla.

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

Las prioridades concedidas a Ceuta y Melilla en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1 de enero de 1983.

5.2 Jefes de Negociado y Oficiales.

5.2.1 Se realizará una convocatoria a nivel de Delegación, a la que podrá optar todo el personal de categoría laboral igual o inferior de la misma Delegación, que deberá superar el correspondiente concurso—oposición.

5.2.2 En el caso de que dicha convocatoria no surtiera efecto, se realizará otra a nivel nacional a la que podrá optar todo el personal de la Empresa, aplicándose los siguientes criterios:

- a) Al personal de igual categoría se le concederá el traslado oportuno.
- b) Al personal de inferior categoría se le someterá al oportuno concurso—oposición.

En la convocatoria a nivel nacional tendrán prioridad los empleados de las Delegaciones de Ceuta y Melilla.

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

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

Las prioridades concedidas a Ceuta y Melilla en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1 de enero de 1983.

5.3 Auxiliares Administrativos.

5.3.1 Se llevará a cabo una convocatoria a nivel de Delegación, a la que podrá optar todo el personal de la misma de categoría laboral inferior, debiendo superar el correspondiente concurso—oposición.

5.3.2 Si dicha convocatoria no fuese cubierta se llevará a cabo otra a nivel nacional, con opción para todo el personal.

En la convocatoria a nivel nacional se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Al personal de igual categoría laboral se le concederá el oportuno traslado.
- b) Al personal de inferior categoría laboral se le someterá al oportuno concurso—oposición.

En la convocatoria a nivel nacional tendrán prioridad los empleados de las Delegaciones de Ceuta y Melilla.

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

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

Las prioridades concedidas a Ceuta y Melilla en este Convenio sólo podrán aplicarse al personal de plantilla de ambas Delegaciones existente en 1 de enero de 1983.

6. Convocatoria externa.—En el caso de que no prosperasen las citadas convocatorias internas a nivel de Delegación y nacional, se procederá de la forma siguiente:

6.1 Jefes de Negociado y Oficiales.—No procede.

6.2. Auxiliares Administrativos.—En el caso de que no se cubra la vacante existente se realizará un concurso—oposición en el que se dará preferencia a:

6.2.1 Auxiliares eventuales e interinos del centro de trabajo donde se produzca la vacante y que se encuentren trabajando en dicho momento.

6.2.2 Auxiliares eventuales e interinos que hayan trabajado con anterioridad en la Delegación donde se produzca la vacante.

6.2.3 Auxiliares eventuales e interinos que, en el momento de producirse la vacante, estén trabajando en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa.

6.2.4 Auxiliares eventuales e interinos que, en el momento que se ha producido la vacante, hayan trabajado en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa.

6.2.5 Desempleados.

6.2.6 Mayores de cuarenta y cinco años.

6.2.7 Minusválidos.

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

7. El examen consistirá en prueba escrita que permita apreciar el grado de experiencia y conocimientos teórico-prácticos que tengan los interesados para cubrir las vacantes a que aspiran.

El cuestionario de los distintos exámenes y de las tablas de evaluación de méritos serán confeccionados por la Dirección de la Empresa, con la participación de tres miembros del Comité Intercentros.

8. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios del centro de trabajo donde exista la vacante en los casos de convocatoria a nivel local y en todos los centros de trabajo cuando sea nacional.

En la citada convocatoria se determinará el perfil del puesto a cubrir, categoría del mismo, condiciones económicas y de jornada y el temario de las pruebas. El plazo de presentación de solicitudes nunca será menor de diez días y la iniciación de las pruebas no tendrá lugar antes de transcurridos treinta días desde el anuncio de la convocatoria en los tablones de anuncios de los centros de trabajo afectados.

9. En los centros de trabajo donde vayan a realizarse exámenes para contratación de personal se constituirá un Tribunal, que estará presidido por un representante de la dirección de la Empresa y tres Vocales, de los que uno será designado por aquella, y los restantes, por la representación de los trabajadores. Actuará de Secretario el Vocal de menor edad.

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

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

Art. 16. *Ascensos.* Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

- a) Serán de libre designación de la Dirección los Jefes de Departamento, los Técnicos, Jefes de Sección, Encargados de Sección, Jefes de Taller y Conserjes.
- b) El/la Telefonista, al cumplir los diez años en la categoría, pasará a efectos remunerativos a la categoría de Oficial, absorbiéndosele el complemento de inamovilidad.
- c) El Auxiliar y Operador C al cumplir los seis años en la categoría, ascenderán automáticamente a Oficial y Operador B, respectivamente.
- d) El Auxiliar B ascenderá a los tres años a Auxiliar A.
- e) El Oficial, al cumplirlr los veinticinco años en la categoría, ascenderá automáticamente a Jefe de Negociado.
- f) Además los ascensos tendrán lugar a través de concurso-oposición o concurso-examen, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

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

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

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

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

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

f.5 En los centros de trabajo donde vayan a realizarse exámenes para provisión de vacantes en régimen de ascensos se constituirá un Tribunal, que estará presidido por un representante de la Dirección de la Empresa y tres Vocales, de los que uno será designado por aquella, y los restantes, por la representación de los trabajadores. Actuará de Secretario el Vocal de menor edad.

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

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

g) Si la Dirección de la Empresa, procediese al ascenso por libre designación de alguno de los empleados, estará obligada a ascender al primero del escalafón de la categoría correspondiente, con excepción de los contemplados en el apartado a).

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

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

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

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

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

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

Operadores: Dos meses.

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

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

CAPITULO VI

Retribuciones salariales

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

Art. 19. *Complementos salariales.*

a) Complementos personales.—Se ajustarán a lo establecido en el apartado A) del artículo 5 del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario.

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

a.2 Complemento personal.—Reciben esta denominación las cantidades que, a título personal, vienen percibiendo determinados empleados y cuya cuantía no figura en tabla salarial ni responden a complementos de puesto de trabajo. El citado complemento experimentará para 1993 un incremento individual del 1,8 por 100 hasta la categoría de oficial administrativo inclusive. El resto de las categorías superiores, tendrán un incremento global del 1,8 por 100.

a.3 Plus diferencia fusión.—Se mantiene el Plus diferencia fusión en la cuantía que figura en el anexo I del presente Convenio, que se incrementará en lo sucesivo en el mismo porcentaje en que se incrementen los Convenios Colectivos posteriores, y que sólo afectará al personal que al 31 de diciembre de 1983 viniera percibiendo el Plus de actividad.

b) Complementos de puesto de trabajo.

b.1 Horas intempestivas.—Cuando las necesidades del servicio requieran el trabajo en horas intempestivas pero sin que las trabajadas merezcan la consideración de extraordinarias, por no exceder de la jornada normal, serán abonadas con el valor que se abonaron en 1992 incrementado en un 1,8 por 100 para 1993.

Se considerarán horas intempestivas las que se realicen desde las veinte a las ocho horas del día siguiente.

En ningún caso podrán compensarse las citadas horas con horas de descanso en días sucesivos.

b.2 Cambios de jornadas y turnos.—Aquellos trabajadores que pacten individualmente con la Empresa la prestación de su trabajo en régimen de jornada partida o flexibilidad horaria o turnos, percibirán el respectivo complemento de:

Jornada partida: 26.191 pesetas mensuales.

Jornada flexible: 35.000 pesetas mensuales.

Turnos: 20.500 pesetas mensuales.

El pacto de flexibilidad horaria o turnos incluye, complementariamente, la prestación de servicios en domingos y festivos, por lo que el trabajador también percibirá los baremos correspondientes.

b.3 Mandos intermedios.—Los empleados que dentro de la Organización funcional de la Empresa sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo con la consideración de Mando Intermedio, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo. Este plus, funcional, cubrirá en todo caso la especial y mayor dedicación propias de los puestos de mando.

b.4 Otros complementos de puesto de trabajo.—Los empleados que dentro de la organización funcional de la Empresa, independientemente de su categoría profesional, sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo de coordinador o promotor en las áreas de pasajes o carga, Secretarías de Dirección o Conserjes, podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la Empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

b.5 Complemento específico de puesto.—El personal de Informática percibirá, en función de su categoría profesional, un complemento específico de puesto por la cuantía que se indica en el anexo I.

c) Complementos de cantidad o calidad de trabajo.

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

Serán aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio. Estas horas se percibirán al valor hora abonado en 1992 sin incremento alguno durante los años 1993, 1994 y 1995, y con un recargo del 75 por 100.

En domingos y festivos el 75 por 100 de recargo se abonará a partir de la octava hora trabajada, inclusive, puesto que para las siete primeras horas trabajadas se estará a lo dispuesto en los siguientes baremos aludidos en el artículo 11 del presente Convenio.

Baremos domingos:

Hasta una hora: 2.231 pesetas.
 Hasta dos horas: 2.231 pesetas.
 Hasta tres horas: 3.068 pesetas.
 Hasta cuatro horas: 3.903 pesetas.
 Hasta cinco horas: 4.741 pesetas.
 Hasta seis horas: 5.576 pesetas.
 Hasta siete horas: 6.412 pesetas.
 Con descanso semanal compensatorio.

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

Baremos festivos:

Hasta una hora: 3.784 pesetas.
 Hasta dos horas: 3.784 pesetas.
 Hasta tres horas: 5.202 pesetas.
 Hasta cuatro horas: 6.618 pesetas.
 Hasta cinco horas: 8.040 pesetas.
 Hasta seis horas: 9.461 pesetas.
 Hasta siete horas: 10.878 pesetas.

Sin descanso semanal compensatorio.

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

c.2 Horas estructurales.—Se estará a lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983. En esta Empresa tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las siguientes:

Las provocadas por los retrasos en las entradas o salidas de buques.
 Las motivadas por los períodos punta de venta de pasajes.
 Las debidas a ausencias imprevistas.

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

c.3 Prima de productividad.—A fin de estimular el interés general del conjunto de los trabajadores y con ello mejorar la productividad y competitividad de la Empresa, así como con el fin de reducir el absentismo laboral, se establece una prima de productividad.

Dicha prima se abonará al personal fijo y eventual con una vinculación a la Empresa igual o superior a un año, comprendido en el ámbito del presente Convenio, por un importe de 8.846 pesetas mensuales.

El montante fijado como prima de productividad para el personal de Informática será de 5.159 pesetas.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

d.1 La Empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad del salario base de este Convenio y el complemento personal de antigüedad.

d.2 En el caso de que el personal fuese de nuevo ingreso o cesase antes de terminar el año, percibirá las partes proporcionales de dichas pagas, debiendo tener presente que las correspondientes a los meses de marzo y septiembre se refieren a toda la anualidad comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural; la de junio corresponde al primer semestre del año y la de diciembre al segundo semestre. De ahí que aquéllas se abonarán por dozavas partes y las otras por sextas partes.

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

d.4 El personal que preste sus servicios por horas, jornada reducida o discontinua, tendrá derecho a iguales pagas en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo realmente servido.

e) Complemento de residencia.—El personal residente en Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla percibirá como complemento de residencia la cantidad mensual que se fija en el anexo I de este Convenio, no teniendo repercusión alguna en las pagas extraordinarias.

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

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

CAPITULO VII

Complementos extrasalariales

Art. 21. A) *Inamovilidad*.—Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonistas y Conductores de 4.462 pesetas, por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

B) *Plus de desplazamiento*.—En consideración al habitual desplazamiento de los centros de trabajo, se establece un Plus de desplazamiento cuyo importe figura en el anexo I del presente Convenio.

C) *Gastos de locomoción y estancia*.

C.1 *Locomoción*.—Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiente a todo el personal que viaje en avión, clase «turista» o en tren «coche-cama». En los casos en que por no disponer de plaza en los medios de transporte público el empleado optase por utilizar su propio vehículo, la cantidad a justificar será como máximo la equivalente al importe del billete de avión.

Por traslados a aeropuertos se abonarán, previo justificante, las cantidades correspondientes.

C.2 *Estancias*.

Por comidas: 4.169 pesetas diarias.

Por hotel: 4.169 pesetas diarias.

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

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

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

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

Art. 22. *Uniformes*.—La Empresa facilitará uniformes y calzado al personal Subalterno, Conductores y de Limpieza que serán utilizados solamente para los actos de servicio, siendo su período de duración de dos temporadas completas para cada uniforme de verano o invierno y de seis meses para cada par de calzado, estudiándose, no obstante, cada caso concreto y por centro de trabajo.

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

CAPITULO VIII

Mejoras sociales

Art. 23. *Billetes gratuitos*.—El personal de la Empresa tendrá derecho a billete gratuito de pasaje, salvo impuestos, durante todo el año, en los buques de la Compañía que cubren las líneas entre los puertos de la Península, Baleares, Canarias y Norte de Africa. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75 por 100 sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención. El citado beneficio se extenderá a las demás líneas de servicio regular de la Compañía, siempre que se prevea la existencia de plazas disponibles en las mismas.

Dos veces al año tendrán derecho al flete gratuito de su automóvil, en los recorridos y buques antes indicados. El resto de los viajes que solicite para el transporte de su automóvil, tendrá una bonificación del 50 por 100.

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

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

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

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

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

A los empleados y jubilados que tengan hijos a sus expensas estudiando en centros ubicados en zonas distintas de las de su residencia, accesibles por medio de los buques de la Compañía, se les concederá, durante el período en que cursen sus estudios, pasaje gratuito, salvo impuestos, y el 75 por 100 de la manutención a precio de tarifa, sin limitación de fechas ni edad.

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

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

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

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

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

- 1 El 50 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias.
- 2 Para percibir el 100 por 100 de los haberes, será preciso cubrir un mínimo de setenta y cinco horas mensuales.

Art. 26. *Ausencias por enfermedad*.—Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador de cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, a su Jefe correspondiente, para su traslado a Personal, quien lo comunicará a su vez a los Servicios Médicos de la Empresa, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del Médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia,

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

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

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

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

Asimismo, el personal tendrá derecho a la concesión de anticipos hasta un máximo de 300.000 pesetas. El anticipo se descontará como máximo en 20 pagas.

A estos efectos se considera un fondo de 48.000.000 de pesetas que se mantendrá para los años 1993, 1994 y 1995.

La cuantía global de los anticipos, será distribuida proporcionalmente al número de trabajadores fijos de cada centro de trabajo. Las amortizaciones mensuales de los anticipos concedidos, generarán la concesión de otros nuevos.

La dirección de cada centro de trabajo, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, determinarán los criterios para su concesión.

Art. 28. *Préstamos especiales*.—La Dirección de la Compañía podrá conceder a sus empleados en caso de especial significación, y con criterios de excepcionalidad, préstamos por un importe de hasta 1.000.000 de pesetas.

Las causas para su solicitud deberán tener un carácter realmente extraordinario, lo cual deberá deducirse tanto de los motivos expuestos como de los justificantes con que se acredite la necesidad y cuantía solicitada.

La amortización del préstamo especial se realizará mediante la retención de un 15 por 100 del salario base más antigüedad.

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

Art. 29. *Formación Profesional*.—Durante la vigencia del presente Convenio, el Plan de Formación Profesional continuará desarrollándose y, antes de finalizar el mismo, la Comisión encargada de la Formación Profesional informará sobre los resultados obtenidos y propuestas para el futuro.

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

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

Art. 30. *Póliza seguro colectivo de vida*.—El seguro colectivo de vida queda regulado en la Póliza número 41.551.810 suscrita entre «Trasmediterránea, Sociedad Anónima» y MUSINI

Art. 31. *Jubilación anticipada y forzosa*.—1. Todo el personal se jubilará, como medida de política social, al llegar a la edad de sesenta y cinco años, que establece el sistema de la Seguridad Social en la actualidad, o cualquier otra que pueda promulgarse a estos efectos.

2. Asimismo, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente los empleados cuyas edades están comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, ambos inclusive, de acuerdo con las condiciones siguientes:

A los sesenta y cuatro años de edad, 200.000 pesetas brutas a tanto alzado

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

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

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

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

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

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

Art. 32. *Jubilación*.—Al jubilarse por cumplimiento de los sesenta y cinco años se percibirán las indemnizaciones a tanto alzado que a continuación se establecen:

Grupo I:

Jefes de Departamento, titulados Superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado y titulados de Grado Medio, Jefes de Proyecto, Analistas, Técnicos de Sistemas, Programadores, Jefes de Explotación, Jefes de Sala, Preparador de Trabajo: 2.150.000 pesetas.

Grupo II:

Operadores, Oficiales, Auxiliares y Subalternos: 1.600.000 pesetas.

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

Las condiciones establecidas en este artículo serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la Empresa al 31 de diciembre de 1985, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia, si se produce su reincorporación.

Dichas condiciones se consideran como garantía «ad personam» y quedan incorporadas al contrato de trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado.

Art. 33. *Otras mejoras sociales.*—Se percibirán las cantidades que a continuación se exponen en cada uno de los casos siguientes:

Por matrimonio de empleado: 60.000 pesetas.

Por nacimiento de hijo de empleado: 20.000 pesetas.

Por defunción de padres, hijos y esposa de empleado: 15.000 pesetas.

Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 10.000 pesetas.

Por defunción de empleado (casado): 550.000 pesetas.

Por defunción de empleado (soltero): 300.000 pesetas.

Invalidez permanente y total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la Empresa:

Grupo I: 1.300.000 pesetas.

Grupo II: 950.000 pesetas.

Invalidez absoluta para todo trabajo:

Hasta los cincuenta y dos años:

Grupo I: 1.300.000 pesetas.

Grupo II: 950.000 pesetas.

Cincuenta y tres años: El 65 por 100 de la indemnización establecida en el artículo 32 para el grupo correspondiente.

Cincuenta y cuatro años: 70 por 100 (Idem.)

A partir de los cincuenta y cinco años: 100 por 100 (Idem.)

Las condiciones establecidas en este artículo serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la Empresa al 31 de diciembre de 1985, y siempre que permanezcan en activo en la misma, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia, si se produce su reincorporación.

Dichas condiciones se consideran como garantía «ad personam» y quedan incorporadas al contrato de trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado.

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

CAPITULO IX

Permutas, baja voluntaria, escalafones y traslados

Art. 34. *Permutas.*—Todos los trabajadores con destino en localidades distintas, pertenecientes a la Empresa, de idéntica categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la Empresa pueda apreciar.

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

Art. 35. *Baja voluntaria.*—El trabajador podrá causar baja voluntaria en cualquier momento, sin más obligación que avisarlo con un mes de anticipación. Si el trabajador incumpliese este requisito, la Empresa tendrá derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.

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

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

Art. 36. *Escalafones.*—La Empresa, conjuntamente con el Comité Intercentros, formalizará anualmente el escalafón del personal, ordenado por categorías y, dentro de éstas por antigüedad, consignando la fecha de nacimiento y los años de servicio prestados a la Empresa por cada empleado.

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

Art. 37. *Traslados.*—La regulación de traslados en la Empresa será la siguiente:

a) Traslado voluntario.

El trabajador podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad.

Al producirse una vacante en cualquier localidad, las peticiones de traslado cursadas hasta el momento, serán consideradas de acuerdo con las normas siguientes:

a.1 El personal que fundamente su petición de traslado en el hecho de reunirse con su cónyuge, tendrá derecho preferente.

a.2 Las restantes peticiones serán consideradas siempre y cuando a juicio de la Dirección reúnan las condiciones requeridas.

El personal de Ceuta y Melilla tendrá los mismos derechos preferenciales señalados en el artículo de contrataciones salvo en lo dispuesto en el punto a.1 de este mismo artículo.

a.3 Finalmente, en los casos en que sea necesario, para resolver cualquier petición de traslado se recurrirá a la antigüedad de la misma.

a.4 Los gastos ocasionados por estos traslados voluntarios serán siempre soportados por el trabajador, que deberá aceptar los salarios que correspondan al nuevo destino.

b) Traslado forzoso.

Los traslados forzosos se llevarán a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la movilidad geográfica; y al resto de la legislación aplicable.

c) Traslado convencional.

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

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

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

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

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

CAPITULO X

Premios, faltas y sanciones

Art. 38. *Premios por permanencia en la Empresa.*

a) La Empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad la cantidad de 75.000 pesetas.

b) La Empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad la cantidad de 150.000 pesetas.

Estas cantidades tendrán vigencia durante el presente Convenio, es decir 1993/1994/1995.

Art. 39. *Faltas y sanciones.*—En lo relativo a las infracciones y sanciones de la Empresa y de los trabajadores se estará, en todo caso, a lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 58 se establece la graduación de faltas y sanciones a los trabajadores que, atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia e intencionalidad, serán las siguientes:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Son faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad en días no consecutivos durante un mes sin que exista causa justificada, siempre que no sobrepasen veinte minutos cada día, excluyendo los diez de cortesía.

2. La embriaguez ocasional.

3. No comunicar, por escrito, al Jefe de Personal o al Delegado respectivo los cambios de domicilio dentro de los cinco días después de haberse efectuado aquél.

4. No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o a la acción asistencial de la Empresa.

5. Negarse a pasar anualmente el reconocimiento médico, salvo en los casos en que se justifique la negativa con razones suficientes.

6. La negligencia y descuido en el trabajo cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.

7. Abandonar el puesto de trabajo (sin salir de la oficina), sin autorización de su Jefe superior inmediato y sin causa justificada.

Son faltas graves:

1. La reincidencia en falta leve.
2. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio a la Empresa.
3. Falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el período de un mes.
4. Faltas de puntualidad tres días consecutivos en el período de un mes.
5. Cuando sobrepasen los veinte minutos en un día de llegar tarde al trabajo, una vez transcurridos los diez de cortesía.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Aceptar obsequios, ventajas o prerrogativas de cualquier género de terceros, por llevar a cabo un servicio de la Empresa.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. No realizar el fichaje o hacerlo por otro compañero.
10. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de incompatibilidades.

Son faltas muy graves:

1. El abandono del puesto de trabajo con salida al exterior de la oficina si no existe permiso o causa justificada.
2. La reincidencia en falta grave.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
6. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la Empresa.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.
8. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. Ofensas verbales o físicas a los superiores o compañeros.
10. La retención no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas, datos o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la Empresa.
11. El abuso de autoridad por parte de los Jefes, que deberá ser puesto por quien lo sufre en conocimiento de la Dirección de la Empresa para la imposición de la sanción que proceda.
12. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dan lugar a situaciones de incompatibilidad.

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación pública.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a once días ni superior a tres meses.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.

Despido.

Como sanción accesoria en las faltas graves y muy graves, procederá, si es pertinente, la indemnización por daños y perjuicios, así como la privación del cargo o poderes que ostente el sancionado.

Art. 40. Prescripción de faltas y sanciones.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En lo que se refiere a las invalidaciones de las notas desfavorables, éstas desaparecerán de los expedientes personales al año, tres años, o cinco años, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, respectivamente, siempre y cuando el sancionado no lo haya vuelto a ser durante los citados períodos de tiempo.

CAPITULO XI

Actividades sindicales

Art. 41. Disposiciones generales.

1. La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en sus centros de trabajo, tanto de los representantes elegidos por el personal como de los trabajadores en general, de acuerdo con lo aquí establecido y la legislación vigente.

2. Estas actividades se limitarán a lo establecido en este capítulo y de forma subsidiaria a lo que establezca la legislación en esta materia.

Art. 42. De las elecciones.

1. Todos los trabajadores expresarán su voluntad designando periódicamente a sus representantes mediante sufragio, directo, libre y secreto, admitiendo en caso de imposibilidad de presencia física el voto por correo.

2. Las normas que rijan las elecciones se ajustarán a la legislación vigente.

3. La periodicidad de las elecciones será la que indique la legislación vigente, salvo lo previsto en el artículo 67.2 del Estatuto de los Trabajadores. La convocatoria de las mismas se hará por las Centrales Sindicales o a solicitud de un tercio, como mínimo, del censo laboral de cada centro de trabajo, o por los representantes de los trabajadores.

Art. 43. De las Asambleas.

1. En los centros de trabajo podrán celebrarse asambleas ordinarias de trabajadores cada dos meses. Estas comenzarán al principio de la última hora de la jornada, decidiendo el Comité de Empresa o Delegados de Personal su inicio.

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

3. Las asambleas podrán convocarlas el Comité de Empresa, Delegados de Personal o un tercio de la plantilla del centro de trabajo, previa comunicación a la Dirección del mismo con una antelación de cuarenta y ocho horas, en la que se relacionará el orden de los asuntos a tratar.

Cuando en el transcurso de una asamblea se prevea la participación de persona o personas ajenas a la Empresa, tendrá que consignarse en la comunicación a la Dirección la identidad de las mismas.

4. La asamblea de trabajadores será la que en última instancia, mediante voto secreto, decidirá por mayoría la aceptación o rechazo del Convenio Colectivo.

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

Art. 44. Organos de representación.

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

2. Estos órganos en la «Compañía Trasmediterránea» son los Delegados de Personal, los Delegados Sindicales, los Comités de Centro y el Comité Intercentros.

3. Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Centro, sin perjuicio de las funciones y competencias que se les reconozcan en la legislación y que no estén expresamente atribuidas al Comité Intercentros, asumirán las siguientes funciones:

a) La Dirección de la Empresa informará mensual y nominalmente, por escrito, al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. También dará a conocer los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

b) Participar en los Tribunales designados para la contratación de nuevo personal y para los ascensos que se produzcan por concurso—oposición en el seno de la plantilla de la Empresa, hasta la categoría de Jefe de Negociado, inclusive.

c) Ser informados e informar, por escrito y con carácter previo, en las propuestas de ascenso por elección de la Empresa de aquellos trabajadores que se encuentren acogidos a este Convenio.

d) Ejercer el control previsto en el artículo 28: Préstamos especiales.

e) Designar entre los trabajadores un Vigilante de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo.

f) Designar paritariamente los puestos de trabajo que impliquen la percepción de un plus de carácter económico.

g) Los Delegados de Personal, miembros de Comités y Delegados Sindicales se reunirán, como mínimo, una vez al mes con la Dirección de

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

h) Todos los representantes de los trabajadores de la Empresa se reunirán una vez al año.

i) Tener acceso a los controles establecidos por la Dirección en relación con la puntualidad y la asistencia.

j) El Comité o Delegados de Personal deberán ser informados puntualmente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, y de igual forma que dal trabajador sancionado.

k) El Comité deberá ser informado en todos los traslados a efectuar en los distintos centros de la Compañía, debiendo conocer las condiciones económicas pactadas y motivos que los han originado, para garantizar el cumplimiento del artículo 37: Traslados.

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

Art. 45. *Comité Intercentros.*—Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Comité Intercentros compuesto de trece miembros, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el citado Comité Intercentros se procurará que estén representados el mayor número de centros de trabajo.

b) Este Comité ostenta la representación de todos los trabajadores de la Empresa, siendo asimismo el interlocutor válido ante la Dirección de la misma para asuntos de carácter general.

c) Este Comité designará sus representantes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa, los miembros de la Comisión de Vigilancia y Control del mismo y las Comisiones de trabajo que se estimen oportunas, ya sea para integrar Comisiones Paritarias con la Empresa en determinados asuntos, ya sea para Comisiones de ámbito interior. Asimismo designará el responsable de su parte para la Formación Profesional en cada centro de trabajo.

d) Tendrán derecho en sesión ordinaria a seis reuniones al año y en sesión extraordinaria cuando lo decida la mayoría de sus miembros, con un límite máximo de dos veces al año, debiendo el Secretario informar a la Dirección del orden del día de cada reunión setenta y dos horas antes de la celebración de la misma.

Sus conclusiones o acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito, a través de la Secretaría del Comité y en un plazo de diez días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

e) El Comité Intercentros se constituirá como órgano previo a los planteamientos de carácter colectivo de los trabajadores de la Empresa, asumiendo o no los procedimientos planteados por los colectivos de que se trate (a nivel de Empresa o centro de trabajo) en el plazo más breve posible, si la urgencia del asunto lo requiere.

f) Por parte de la Dirección de la Empresa se darán las máximas facilidades al miembro del Comité que ocupe la Secretaría del mismo, para que realice las funciones que, como tal, debe llevar a efecto.

Dicho Secretario/a dispondrá de local o ubicación adecuado para la realización de sus trabajos, así como de cuantos elementos precise para llevar a cabo los mismos.

g) El tiempo invertido en las reuniones del Comité Intercentros no se computará dentro de las horas concedidas a los representantes sindicales para el desarrollo de sus funciones.

h) En caso de conflicto colectivo planteado en cualquier centro de trabajo, el Comité Intercentros se reunirá en aquél con carácter extraordinario a instancias de los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el punto d) de este artículo y de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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

Art. 46. *De los Sindicatos.*

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

2. Las distintas Secciones Sindicales podrán:

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

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

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

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

Art. 47. *De las garantías de los representantes.*—Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los representantes de los trabajadores, es decir, Delegados de Personal, Delegados de Secciones Sindicales y miembros de los Comités de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

a) En caso de despido improcedente, la elección sobre indemnización económica o readmisión corresponderá siempre al representante de los trabajadores.

b) Los representantes de los trabajadores gozarán de siete días naturales de permiso anual no retribuido por asistencia a cursillo de formación sindical, previa justificación documental de asistencia al citado cursillo, excepto cuando utilicen las horas sindicales.

c) Asimismo gozarán del tiempo necesario, sin retribuir, por asistencia a Congresos de su Central Sindical, sin exceder de cuatro días laborables, previa justificación documental de su asistencia a los mismos, excepto cuando utilicen las horas sindicales.

d) A los representantes de los trabajadores se les concederá excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo al finalizar la misma si fuesen elegidos por su Central Sindical para desempeñar un cargo en la Ejecutiva Nacional, Regional o Provincial. De la misma forma, se procederá en caso de elección para cargo político.

e) Las horas mensuales pagadas que disfrutarán los representantes de los trabajadores, por dedicación a las tareas de representación, serán treinta, tanto para los Delegados de Personal como para cada miembro de los Comités de Centro.

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

f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 700.000 pesetas, tanto para 1993 como para 1994 y 1995, en concepto de gastos de formación y asesoramientos, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o sólo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los representantes o rebajar el coste total de dicha reunión.

g) Ningún representante de los trabajadores podrá ser objeto de cualquier clase de discriminación o represalia consistente en actos u omisiones realizados por el empresario o personal que lo represente, que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias de su cargo o perjudiquen sus intereses o derechos laborales. Este mismo criterio se hace extensible a todos los trabajadores, que no podrán ser discriminados como consecuencia de sus actividades sindicales o políticas.

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

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

Art. 48. *Licencia sindical.*—Los trabajadores pertenecientes a Sindicatos legalmente constituidos tanto a nivel nacional como provincial o local, podrán asistir a sus convenciones, reuniones anuales y cursillos de formación con la deducción de los haberes correspondientes a los días de ausencia, siempre que lo permitan las necesidades del servicio en el centro de trabajo.

CAPITULO XII

Vinculación a la totalidad y derecho supletorio

Art. 49. *Vinculación a la totalidad.*—A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Art. 50. *Derecho supletorio.*—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y

demás normas legales vigentes, quedando sin aplicación las Ordenanzas de Empresas Navieras, de Consignatarios de Buques y los Reglamentos de Régimen Interior.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Cláusula de revisión salarial.— En el supuesto de que el IPC a 31 de diciembre de 1993 registre un incremento superior al 5 por 100 se efectuará una revisión salarial que recogerá la diferencia.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1993. El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993 y servirá de base del cálculo para el incremento salarial de 1994.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1994.

Segunda.—Se establece un incremento salarial a partir de 1 de enero de 1994 en la cuantía que establezca el porcentaje fijado por el Gobierno como previsión para dicho año.

Una vez constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1994, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre dicho IPC real y el porcentaje de incremento aplicado inicialmente en 1 de enero de 1994.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial de 1995.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1995.

Tercera.—Se establece un incremento salarial a partir de 1 de enero de 1995 en la cuantía que establezca el porcentaje fijado por el Gobierno como previsión para dicho año.

Una vez constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1995, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre dicho IPC real y el porcentaje de incremento aplicado inicialmente en 1 de enero de 1995.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial de 1996.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1996.

Para 1995 se incrementará la dotación económica de la prima de productividad en el 0,5 por 100 de la masa de 1994.

Cuarta.—Participación Sindical.— De conformidad con lo establecido en el artículo 21, B), del AES se incorpora al texto del presente Convenio el acuerdo sobre Participación Sindical en la Empresa Pública.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante los tres años de vigencia de este Convenio, no será de aplicación lo dispuesto en el apartado i) del artículo 12 rigiéndose de la siguiente manera:

- Año 1993 — Cesión de tres días
- Año 1994 — Cesión de cuatro días
- Año 1995 — Cesión de cinco días

Como contrapartida por esta cesión temporal, los trabajadores fijos percibirán, en cada una de las nóminas de los meses de julio de 1993, 1994 y 1995, la cantidad de 90.000 pesetas.

Acta final

1. Comisión de Arbitraje de Conflictos

Se crea una Comisión de Arbitraje de Conflictos, de composición paritaria.

Los representantes de los trabajadores de esa Comisión serán miembros del Comité Intercentros y designados por él, y mantendrán la misma representación porcentual que los grupos sindicales que componen dicho Comité.

La Comisión analizará y resolverá todos los problemas que tuvieren naturaleza colectiva. Sus decisiones obligarán a todos los centros salvo que, específicamente, se señale lo contrario.

Si ambas partes lo decidieran, la cuestión objeto de litigio podría someterse a arbitraje, siendo vinculante su resultado.

Será una instancia previa al planteamiento de conflicto colectivo.

Si hipotéticamente la Empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se negociaría, con carácter previo, con la representación de los trabajadores.

2. Retribuciones salariales

2.1 En relación con los billetes gratuitos del artículo 23 es preciso aclarar que, donde aparezca la palabra «automóvil» se entenderá «unidad de transporte».

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

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

3. Puentes

Se mantendrá el disfrute de los puentes para aquel personal que ya los viniera disfrutando en los respectivos centros de trabajo.

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

4. Sábados

La Dirección y la representación de los trabajadores en cada centro de trabajo determinarán los puestos de trabajo que pueden disfrutar del descanso de sábados alternos durante todo el año.

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

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

5. Prima de productividad

La prima de productividad fijada en el artículo 19, apartado C—3, se percibirá proporcionalmente al número de días de asistencia al trabajo. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo los casos siguientes:

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

6. Complementos de puesto de trabajo

Se ajustarán a lo previsto en el apartado B) del artículo 5.º del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario. Dichos pluses son los que percibe el trabajador «por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable».

7. Conceptos retributivos de incremento global

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

- Complementos personales.
- Plus de mando intermedio.
- Gratificación de residencia.
- Complemento de jornada.

Siempre referidos a los de Jefe de Negociado y de categorías superiores ya que hasta Oficial administrativo, el incremento es de carácter individual. Y además pluses de puesto de trabajo de cuantía variable tales como:

- Plus de coordinador
- Plus de secretaria
- Plus de jornada partida variable.

8. Comité Central de Seguridad e Higiene

Se constituirá una Comisión Central de Seguridad e Higiene en el Trabajo compuesta por representantes de la Dirección y el Comité Intercentros,

la cual estudiará la procedencia de los reconocimientos médicos anuales que comprenderán, en su caso, la revisión oftalmológica.

9. Otras mejoras

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

10. Incentivo Productividad

Independientemente de lo establecido como prima de productividad en el presente Convenio Colectivo, el incentivo de productividad que viene percibiendo el personal de informática, según las condiciones establecidas en los acuerdos de 15 de junio de 1988, se incrementará en 1,8 por 100.

Las condiciones pactadas, en el presente Convenio Colectivo de la «Compañía Trasmediterránea» con su personal de tierra —en todo aquello que no se oponga a los acuerdos del 15 de junio de 1988 con las revisiones económicas que procedan para el personal de informática— le serán de plena aplicación a dicho personal.

TABLA SALARIAL 1993

Península

Categoría	S. Base por 16	P. despl. por 12	Total mes	Total año	P. Dif. fusión		Valor trienio
					Mes por 16	Total año	
Jefe Departamento	189.397	12.873	202.270	3.184.828	1.564	25.024	4.963
Jefe de Sección y Titulado Superior A	151.168	12.873	164.041	2.573.164	13.357	213.712	4.963
Jefe de Sección y Titulado Superior B	151.168	12.873	164.041	2.573.164	7.024	112.384	4.963
Jefe de Sección y Titulado Superior C	151.168	12.873	164.041	2.573.164	520	8.320	4.963
Jefe de Negociado y Titulado de Grado Medio A	132.519	12.873	145.392	2.274.780	8.754	140.064	4.531
Jefe de Negociado y Titulado de Grado Medio B	132.519	12.873	145.392	2.274.780	5.905	94.480	4.531
Jefe de Negociado y Titulado de Grado Medio C	132.519	12.873	145.392	2.274.780	793	12.688	4.531
Oficial A	116.971	12.873	129.844	2.026.012	6.340	101.440	4.103
Operador B	116.971	12.873	129.844	2.026.012	4.059	64.944	4.103
Delineante C	116.971	12.873	129.844	2.026.012	1.210	19.360	4.103
Auxiliar A	97.207	12.873	110.080	1.709.788	1.106	17.696	3.453
Auxiliar B	83.603	12.873	96.476	1.492.124	9.518	152.288	3.453
Telefonista	83.603	12.873	96.476	1.492.124	9.518	152.288	3.453
Conserje A	96.823	12.873	109.696	1.703.644	1.522	24.352	3.780
Conserje B	96.823	12.873	109.696	1.703.644	369	5.904	3.780
Orden/Mozo/Peón A	91.969	12.873	104.842	1.625.980	3.241	51.856	3.238
Ser/Amar/M. Limp. B	91.969	12.873	104.842	1.625.980	937	14.992	3.238
Aspirante 17	59.043	12.873	71.916	1.099.164	—	—	—
Aspirante 16	57.294	12.873	70.167	1.071.180	—	—	—
Conductor de turismo A	96.482	12.873	109.355	1.698.188	2.693	43.088	3.345
Conductor de turismo B	96.482	12.873	109.355	1.698.188	1.056	16.896	3.345
Conductor de camión A	98.087	12.873	110.960	1.723.868	2.813	45.008	3.345
Conductor de camión B	98.087	12.873	110.960	1.723.868	1.084	17.344	3.345
Jefe de Sección Tall. y Encargado de Almacén A	94.048	12.873	106.921	1.659.244	—	—	3.882
Oficial de primera Taller	86.419	12.873	99.292	1.537.180	—	—	3.453
Oficial de segunda Taller	84.286	12.873	97.159	1.503.052	—	—	3.345

* Este plus será de aplicación, única y exclusivamente, al personal que al 31 de diciembre de 1983 viniera percibiendo Plus de Actividad.

TABLA SALARIAL 1993

Islas Ceuta y Melilla

Categoría	S. base por 16	P. desp. por 12	P. resi. por 12	Total mes	Total año	Valor trienio
Jefe de Departamento	189.397	12.873	14.621	216.891	3.360.280	4.963
Jefe de Sección y Titulado Superior	151.168	12.873	15.474	179.515	2.758.852	4.963
Jefe de Negociado y Titulado de Grado Medio	132.519	12.873	20.764	166.156	2.523.948	4.531
Oficial Operador Delineante	116.971	12.873	25.507	155.351	2.332.096	4.103
Auxiliar	83.603	12.873	30.614	127.090	1.859.492	3.453
Telefonista	83.603	12.873	30.614	127.090	1.859.492	3.453
Conserje	96.823	12.873	31.240	140.936	2.078.524	3.780
Orden/Mozo/Peón, Ser/Amar/M. Limp.	91.969	12.873	18.162	123.004	1.843.924	3.238
Aspirante 17	59.043	12.873	1.816	73.732	1.120.956	—
Aspirante 16	57.294	12.873	1.816	71.983	1.092.972	—
Conductor de turismo	96.482	12.873	16.364	125.719	1.894.556	3.345
Conductor de camión	98.087	12.873	16.169	127.129	1.917.896	3.345
Jefe de Sección Tall. y Encargado de Almacén	94.048	12.873	36.189	143.110	2.093.512	3.882
Oficial primera Taller	86.419	12.873	36.465	135.757	1.974.760	3.453
Oficial segunda Taller	84.286	12.873	36.382	133.541	1.939.636	3.345

TABLA SALARIAL 1993

Informática

Categoría	S. base por 16	P. desp. por 12	C. espec. por 12	Total mes	Total año	Valor trienio
Jefe de Proyecto	186.043	12.550	144.709	343.302	4.863.796	4.840
Analista A	165.251	12.550	125.303	303.104	4.298.252	4.840
Analista B	156.934	12.550	89.264	258.748	3.732.712	4.840
Analista C	148.619	12.550	53.226	214.395	3.167.216	4.417
Técnico de Sistemas A	165.251	12.550	125.303	303.104	4.298.252	4.840
Técnico de Sistemas B	156.934	12.550	89.264	258.748	3.732.712	4.840
Técnico de Sistemas C	148.619	12.550	53.226	214.395	3.167.216	4.417
Programador A	144.459	12.550	30.494	187.503	2.827.872	4.417
Programador B	137.056	12.550	24.264	173.870	2.634.664	4.417
Programador C	133.065	12.550	20.716	166.331	2.528.232	4.417
Jefe de Explotación	152.774	12.550	66.533	231.857	3.393.380	4.840
Jefe de Sala	146.539	12.550	37.147	196.236	2.940.988	3.999
Prep. Trabajos	140.135	12.550	30.161	182.846	2.754.692	4.417
Operador A	137.056	12.550	24.264	173.870	2.634.664	3.999
Operador B	133.065	12.550	20.716	166.331	2.528.232	3.999
Operador C	116.349	12.550	11.401	140.300	2.148.996	3.999

28159 RESOLUCION de 2 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima» (código número 9002492) que fue suscrito con fecha 4 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 2 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «HIAB-VALMAN, SOCIEDAD ANONIMA»

La Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número, y centros de trabajo en Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera de Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8, y Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9, integrada por parte empresarial por el Jefe de Personal y por parte de los trabajadores por el Comité de Empresa y por los Delegados de Personal de los Centros de Trabajo citados, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación a los centros de trabajo mencionados, con el siguiente articulado:

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio afectará a todo el personal de «Hiab-Valman, Sociedad Anónima», incluido en los centros de trabajo que a continuación se indican, con independencia de su lugar de residencia.

- Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, sin número.
- Alcalá de Guadaíra (Sevilla), carretera de Sevilla-Málaga, kilómetro 7,8.

c) Sant Andreu de la Barca (Barcelona), Camp de la Creu, sin número, carretera N-II, kilómetro 600,9.

Sus normas serán de aplicación en los centros de trabajo indicados y en aquellos lugares donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a los mismos.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Este Convenio afectará a todos los productores tanto de plantilla como eventuales incluidos en los centros de trabajo del artículo anterior, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab-Valman, Sociedad Anonima». Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal (vigencia)*.—Este Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1993, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1993. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prorrogas tácitas, si las hubiera.

Art. 4.º *Denuncia*.—A los efectos de la denuncia de este Convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará a la Dirección General de Trabajo, con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su Registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando quince días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de coste de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Art. 5.º *Alcance de los acuerdos*.—Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

CAPITULO II

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Art. 6.º *Cómputo*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación