

citando la homologación de un bote salvavidas de caída libre, totalmente cerrado, con suministro de aire y protegido contra incendios, modelo BSL-40MCI, con capacidad para cuarenta personas, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, en presencia de la Comisión de pruebas de Bilbao, de acuerdo con las normas:

Solas 74/78, enmdas 81/83, capítulo III, reglas 41 y 46.
Resolución A.689 (17), de IMO.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Un bote salvavidas de caída libre, totalmente cerrado, con suministro de aire. Marca/modelo: Pesbo/BSL-40MCI. Número de homologación: 059/0694.

La presente homologación es válida hasta el 2 de junio de 1999.

Madrid, 2 de junio de 1994.—El Director general, Rafael Lobeto Lobo.

14947 *RESOLUCION de 2 de junio de 1994, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de un bote salvavidas de caída libre, totalmente cerrado, con suministro de aire para su uso en buques y embarcaciones de bandera española, modelo BSL-40MA.*

Visto el expediente incoado a instancia de «Pesbo, Sociedad Anónima», con domicilio en avenida Iparraguirre, 100, 48940 Lejona (Vizcaya), solicitando la homologación de un bote salvavidas de caída libre, totalmente cerrado, con suministro de aire, modelo BSL-40MA, con capacidad para cuarenta y una personas, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, en presencia de la Comisión de pruebas de Bilbao, de acuerdo con las normas:

Solas 74/78, enmdas 81/83, capítulo III, reglas 41 y 45.
Resolución A.689 (17), de IMO.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Un bote salvavidas de caída libre, totalmente cerrado, con suministro de aire. Marca/modelo: Pesbo/BSL-40MA. Número de homologación: 058/0694.

La presente homologación es válida hasta el 2 de junio de 1999.

Madrid, 2 de junio de 1994.—El Director general, Rafael Lobeto Lobo.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

14948 *RESOLUCION de 9 de junio de 1994, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso de apelación interpuesto por la Abogacía del Estado y el Consejo General de los Colegios de Odontólogos y Estomatólogos de España, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 18803/1989, interpuesto a través de la vía de urgencia de la Ley 62/1978, por la representación legal de doña Iris Alexandra Ubiñas Brache, don Manuel Ramón Pichardo Salvador, don José de Rábago Vega, don Rafael Garralda Garre, don Enrique Isaac Pérez Rivera y don Alberto V. Font Juan, contra la desestimación presunta de sus solicitudes de homologación de sus títulos de Doctor en Odontología, obtenidos en la República Dominicana.*

En el recurso de apelación interpuesto por la Abogacía del Estado y por la representación procesal del Consejo General de los Colegios Ofi-

ciales de Odontólogos y Estomatólogos de España, contra la sentencia dictada con fecha 18 de enero de 1990 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 18803/1989, interpuesto a través de la vía de urgencia de la Ley 62/1978, por don Carlos César Pipino Martínez, en nombre y representación de doña Iris Alexandra Ubiñas Brache, don Manuel Ramón Pichardo Salvador, don José de Rábago Vega, don Rafael Garralda Garre, don Enrique Isaac Pérez Rivera y don Alberto V. Font Juan, contra la desestimación denegatoria presunta de las solicitudes de homologación de sus respectivos títulos de Doctor en Odontología, obtenidos en la República Dominicana, la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima del Tribunal Supremo, con fecha 19 de julio de 1993, ha dictado la sentencia cuyo fallo literal es el siguiente:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso interpuesto por el Abogado del Estado contra la sentencia de 18 de enero de 1990 dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, Sección Primera, en el recurso número 18803/1989, seguido por el procedimiento de la Ley 62/1978, y, en consecuencia, con revocación de dicha sentencia, declaramos que no se aprecia vulneración del artículo 14 de la Constitución en las resoluciones impugnadas.

Se imponen las costas causadas a la Administración en la primera instancia sin que se consideren motivos para hacer expresa imposición de las de esta apelación.»

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 9 de junio de 1994.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14949 *RESOLUCION de 13 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal de tierra de «Naviera Mallorquina, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal de tierra de «Naviera Mallorquina, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008760), que fue suscrito con fecha 15 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo, 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, 13 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE «NAVIERA MALLORQUINA, SOCIEDAD ANONIMA»

(1994-1995)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal de «Naviera Mallorquina, Sociedad Anónima», que preste sus servicios en tierra.

Quedan excluidos de este ámbito:

a) El personal de Dirección o cargos directivos y mandos de la compañía, en tanto que desempeñen estos puestos, sin perjuicio de los derechos que puedan corresponderles como miembros, si lo fueren, de un nivel de los establecidos en el Convenio.

En todo caso queda excluido de la aplicación del presente Convenio el personal que ocupe puestos de trabajo con nivel «A», que se regirá por sus acuerdos individuales.

b) El personal de mar en tierra, que se regirá por sus acuerdos individuales y por el Convenio Colectivo de flota.

c) El personal de operaciones portuarias vinculado a la normativa laboral especial de estibadores portuarios, que queda sujeto a su normativa específica.

d) El personal contratado fuera de territorio español para prestar sus servicios fuera de España, que se regirá por las normas propias del país donde se suscriba el contrato.

El Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo y dependencias que tiene actualmente establecidos la compañía o que en el futuro pueda establecer en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de 1 de enero de 1994 si bien sus efectos económicos comenzarán el 1 de abril de 1994 y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Será prorrogable por la tática, por períodos de un año natural si en el plazo de dos meses antes de su vencimiento no fuere denunciado por alguna de las partes.

La forma de denuncia se realizará mediante escrito de cualquiera de las partes a la otra, de forma fehaciente.

En caso de no denunciarse subsistirá la obligación de negociar los aspectos económicos a partir de 1 de enero de 1995, manteniéndose vigentes los aspectos normativos.

Artículo 3. *Compensación y absorción. Vinculación a la totalidad.*

Cuantas condiciones y mejoras, incluso las económicas, que se establecen en el presente Convenio producen la compensación de aquellas otras que, cualquiera que haya sido su origen, naturaleza, denominación o forma, ya hubiera otorgado la compañía.

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal de general aplicación sólo tendrán eficacia o serán de aplicación, cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen a las de este Convenio también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario serán absorbidas por los mismos.

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y globalmente.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

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

Los sistemas de racionalización y dirección del trabajo que se adopten, oída la representación de los trabajadores en las materias que sean de su competencia de conformidad con la legislación vigente, no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y a perfeccionar con la práctica.

La Dirección de la empresa dará a conocer al Comité de Empresa o Delegados de personal, con carácter previo a su implantación, las modificaciones sustanciales de la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo estudiará y dará respuesta en el ámbito de la Comisión de seguimiento e interpretación del Convenio a las propuestas o sugerencias de la representación de los trabajadores tendientes a la mejora o racionalización de la organización.

La Dirección de la empresa, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones aquellas que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Movilidad funcional y geográfica, cuando por su dimensión y trascendencia deba ser considerada modificación sustancial.

Las modificaciones sustanciales deberán ser negociadas y acordadas con los Comités de Empresa o Delegados de personal, aportándose por la empresa escrito de las razones y causas justificativas de la medida propuesta. En el plazo máximo de quince días la representación de los trabajadores emitirá informe al respecto. En caso de no existir acuerdo, las partes convendrán someterse a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos.

Artículo 5. *Pacto de dedicación y conocimientos.*

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la empresa —idiomas, informática, etc.—, deberá permanecer, como mínimo, durante un año en la misma antes de poder causar baja. En caso contrario, deberá indemnizar a la empresa con una cantidad equivalente a los gastos sufragados por la empresa con motivo del curso si la baja se produce antes de seis meses de terminado el mismo, y al 50 por 100 del citado coste si se produce entre el séptimo y el duodécimo mes. A tales efectos, antes de comenzar cada curso la empresa comunicará el coste estimado del mismo a los trabajadores que vayan a asistir.

CAPITULO III

Clasificación profesional. Ingreso y promoción

Artículo 6. *Clasificación del personal.*

A efectos de clasificación del personal de tierra, se establecen cuatro categorías laborales, denominadas A, B, C y D.

Categoría A: Tendrá esta categoría aquel personal que posea la máxima cualificación técnica y amplia y demostrada experiencia.

Igualmente deberá demostrar aptitud elevada para identificar, definir y encontrar solución a los problemas operativos, así como máxima capacidad para analizar, evaluar y construir procesos y propuestas operativas.

En su puesto actuará con suficiente grado de autonomía y tendrá capacidad para desarrollar funciones y alcanzar los objetivos que se le marquen, así como para realizar misiones de supervisión y control.

Esta categoría queda excluida del Convenio Colectivo en los términos establecidos en el artículo 1.

A efectos de equiparación con las bases de cotización de la Seguridad Social, cotizarán por los grupos 1, 2 ó 3 en función de su titulación.

El acceso a esta categoría se realizará por libre designación de la Dirección de la empresa.

Categoría B: Estará encuadrado en esta categoría el personal que demuestre una elevada capacitación técnica y suficiente experiencia para el desempeño de actividades operativas. Se requerirá identificar, definir y resolver problemas básicos operativos y asumir una suficiente iniciativa en el desempeño de su puesto de trabajo. El personal que ocupe puestos de trabajo de categoría B será responsable de un área funcional delimitada. En él actuará bajo control operativo limitado y supervisión básica de sus superiores, aunque podrá realizar a su vez labores de supervisión y control respecto a las actividades propias de su puesto de trabajo.

En todo caso podrá desempeñar funciones de distinta categoría en las condiciones establecidas en la legislación vigente.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, los trabajadores se encuadrarán en los grupos 5 u 8.

Categoría C: Se encuadrará en ella el personal con cualificación y experiencias básicas.

Su trabajo se realizará bajo supervisión y control de sus superiores dentro de su unidad.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, los trabajadores se encuadrarán en los grupos 6, 7, 9 ó 10.

Categoría D: Se encuadrarán en ella aquellas personas con contratos de aprendizaje, prácticas o cualquier otra modalidad que persiga la incorporación al mercado de trabajo de los trabajadores.

Las condiciones salariales y sociales de estas categorías se establecerán en el ámbito de la Comisión de seguimiento e interpretación cuando se produzcan dichas situaciones.

En el anexo 3 se recoge a la firma del Convenio, la relación de puestos de trabajo y categorías.

Artículo 7. Grupos operativos.

Los puestos de trabajo de la compañía se organizan en un único grupo operativo básico denominado:

General: Este grupo único de organización se establece en función de las especificaciones y necesidades operativas de la compañía.

Los principios sobre los que se basa son los siguientes:

1.º Agrupar a los trabajadores por grandes grupos de funciones, simplificando al máximo posible la estratificación profesional, sustituyendo la tradicional clasificación de categorías por la de grupos profesionales.

2.º Lograr una flexibilidad funcional que, haciéndola compatible con la necesaria especialización y adecuación a los respectivos puestos de trabajo, haga posible tanto una optimización de los recursos humanos en cuanto instrumento de gestión empresarial, como la facilitación de un campo más amplio para la promoción profesional.

3.º Adecuar estos grupos profesionales a las necesidades reales de organización de la empresa.

4.º Implantar una política retributiva moderna en la que tenga incentivo real la consecución de objetivos y el cumplimiento de tareas, lo que en definitiva supone promocionar económicamente sobre la base de criterios empresariales objetivos.

5.º Derogar expresamente cualquier otro modelo de clasificación profesional que esté establecido por Ordenanza o que pudiera establecerse en el futuro por acuerdo, sea cual sea el ámbito de éste, así como adquirir el compromiso firme de dar participación a los trabajadores en la creación de nuevos grupos profesionales si así lo demandara la organización interna de la empresa o las necesidades del mercado sobre la base de los principios anteriormente señalados.

La movilidad funcional se entiende con estricta consideración a las capacidades y aptitudes de los trabajadores, y limitándose únicamente con lo que, en cada caso, señale el Estatuto de los Trabajadores y este Convenio Colectivo.

En el supuesto de desempeño de funciones de inferior categoría se mantendrá la retribución de origen y deberá estar justificada por razones perentorias o imprevisibles de la actividad. Esta situación deberá comunicarse a los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, no computándose a estos efectos las sustituciones por vacaciones, bajas por incapacidad laboral transitoria, licencias o actividad sindical.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación de los trabajadores puede reclamar ante la jurisdicción competente.

En el supuesto de desempeño de funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado durante el tiempo que lo desempeñe.

Artículo 8. Ingreso.

La admisión de un trabajador de tierra en la compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

«Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal el período de seis meses para el personal titulado, quince días para el personal no cualificado, salvo que la legislación vigente en cada momento establezca un plazo superior, en cuyo caso se estará a lo allí establecido con un máximo de un mes y tres meses para el resto del personal.»

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador podrán rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Una vez finalizado el período de prueba sin que ninguna de las partes haya rescindido el contrato de trabajo, el trabajador adquiere las condiciones de fijo en plantilla o la que derive del contrato firmado de entre los establecidos en la legislación vigente.

Superado el período de prueba, se considerará a todos los efectos el tiempo trabajado reconociéndose como fecha de antigüedad la de ingreso en la compañía.

La compañía cubrirá todos los puestos vacantes afectados por este proceso con personal propio, procediendo a la contratación del exterior en el caso de que el personal de dentro de ella no cumpla los requisitos o no supere las pruebas establecidas por la empresa.

Las condiciones que deberán reunir los trabajadores de tierra para ingresar en la plantilla de la compañía serán fijadas, en cada momento, por la Dirección que establecerá los requisitos y normas a cumplir, así como las pruebas a superar

Artículo 9. Ascensos.

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador y en igualdad de estas condiciones tendrá prioridad el trabajador de mayor antigüedad.

Los ascensos a categoría superior podrán realizarse por uno de los siguientes sistemas:

a) De la categoría D a la C por finalización del contrato que ha dado lugar a su ingreso en la empresa y en el único supuesto de que la Dirección de la empresa decida su continuidad en la misma.

b) De la categoría C a la B por concurso oposición convocado cuando existan vacantes, donde a igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que haya desempeñado trabajos de categoría superior en función de lo establecido en el artículo 7, excepto para aquellos puestos de categoría B que tengan asignado un plus de mando que serán cubiertos por libre designación de la empresa, teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador.

c) A la categoría A por libre designación de la empresa.

Artículo 10. Cobertura de vacantes.

Las vacantes que sea preciso cubrir en los niveles B y C serán publicadas con quince días de antelación y podrán optar a ellas todos los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos.

En la publicación de la vacante se consignarán, además de los requisitos necesarios, las pruebas u otras condiciones exigidas, así como las condiciones del puesto vacante.

Para poder optar a la cobertura de un puesto, el personal de la plantilla deberá reunir además los siguientes requisitos:

a) No constar sanción o nota desfavorable en su expediente de desempeño en el último año.

b) Haber estado de alta al menos el 90 por 100 de tiempo total efectivo de trabajo, excepto en los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, declarados como tales en cuyo caso se analizará individualmente.

En el supuesto de que concurra más de una persona de la plantilla al mismo puesto o no sea cubierta por personal de la empresa, la resolución de la cobertura de la misma deberá hacerse por escrito y de forma motivada.

En las coberturas de vacantes que supongan ascenso de categoría se entenderá en todo caso sujeto a prueba con los plazos establecidos en el artículo correspondiente. En el supuesto de no superarlo, volverá a su puesto y categoría anterior mediante resolución motivada, por escrito.

Cuando se realicen exámenes o pruebas, en el tribunal examinador participará un miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal que no esté afectado por el proceso de cobertura.

Artículo 11. Progresión económica.

Se entiende por progresión la inclusión en los sucesivos niveles económicos, a los que se accede por cumplimiento de las condiciones que a continuación se detallan:

a) Los trabajadores ingresarán por el nivel de entrada de los respectivos grupos profesionales, salvo casos excepcionales, en que por su experiencia o capacitación, sean contratados en cualquiera de los otros niveles superiores.

b) Se establecen seis niveles económicos por cada categoría B y C y dos niveles en la D.

La progresión o cambio de nivel tendrá efectos económicos y se efectuará discrecionalmente por la Dirección de la Empresa en función de los resultados. De estas progresiones tendrá conocimiento el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

CAPITULO IV**Jornada y horarios. Tiempo de trabajo****Artículo 12. Jornada.**

La jornada laboral para todo el personal con carácter general será de treinta y nueve horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal.

En las unidades en las que la discontinuidad de la prestación y carga de trabajo dificulta atender los servicios, se podrá implantar jornada especial. El cómputo de esta jornada será anual, de forma que no se sobrepasen las treinta y nueve horas semanales.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Se establece un descanso de veinte minutos diarios en aquellas jornadas que excedan de seis horas continuadas. Dicho descanso deberá considerarse como tiempo efectivo de trabajo y su disfrute deberá atender a una determinada programación.

La jornada podrá ser interrumpida con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro.

Las jornadas que se establecen en el presente Convenio podrán ser sustituidas por cualesquiera otras que, previo pacto entre las partes, se convengan.

El personal de nuevo ingreso y el que cambie de puesto de trabajo tendrá la modalidad de jornada diaria que se pacte en su contrato y, en su defecto, la de la Unidad a la que se incorpore.

Debido a la actividad y naturaleza de los servicios que presta la empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter perentorio o de fuerza mayor.

En aquellas unidades directamente relacionadas con la operación portuaria se podrán establecer horarios especiales ajustados a las necesidades y rotaciones de los buques, estableciéndose de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

La jornada diaria ordinaria será computando una duración no inferior a las cinco horas ni máxima de nueve horas.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días.

Artículo 13. Horarios.

Horario general.—El horario general de la empresa será de nueve a catorce y de dieciséis a diecinueve horas, de lunes a jueves y de nueve a catorce y de dieciséis a dieciocho horas los viernes.

Horarios especiales.—Por horario especial se entiende aquél que distinto al general se establece como consecuencia de las programaciones y rotaciones de los buques con objeto de ajustar al máximo los tiempos de presencia a las necesidades reales del puesto de trabajo, siempre y cuando implique jornadas, en cómputo diario superiores a nueve horas o bien jornadas fraccionadas con interrupciones superiores a dos horas.

Plena disponibilidad.—Por plena disponibilidad se entiende la situación de un trabajador que por razón de su puesto debe adecuar su jornada de forma permanente o continua a las necesidades del servicio, pudiendo realizarse en jornada fraccionada o continuada, incluyendo sábados, domingos y festivos, sin que por ello se devengue complemento adicional alguno distinto del establecido a tal efecto.

Las horas que pudieran exceder en cómputo mensual, de las pactadas con carácter general, deberán, en su caso, entenderse compensadas por este complemento, por lo que no tendrán la consideración de horas extraordinarias, no pudiéndose compensar, cobrar o librar. Asimismo, si por razones del servicio no se alcanzará ese cómputo el trabajador no quedará obligado a contraprestar la diferencia por defecto.

Los puestos afectados por este horario, a la firma de este Convenio, se recogen en el anexo número 5.

El cuadro horario de los distintos puestos a la firma del presente Convenio se establece en el anexo número 1.

En el supuesto de que se produjera una modificación sustancial en la programación de los buques, ambas partes se comprometen, en el ámbito de la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio, a negociar las modificaciones necesarias con el fin de minimizar las horas improductivas. El mismo criterio se seguirá en los supuestos de modificación de puestos de trabajo afectados por estos horarios o se incorporen nuevos puestos de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones.

a) Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones cuando tengan un año de antigüedad en la empresa, o la parte proporcional si no se hubiera alcanzado ésta. Este período se podrá fraccionar hasta un máximo de dos tramos de quince días cada uno.

Teniendo en cuenta la naturaleza y estacionalidad de los servicios de Naviera Mallorquina, la distribución de ambos períodos queda afectada por esta circunstancia; en consecuencia, la asignación de los períodos vacacionales se ajustará individualmente a los siguientes criterios:

Un período de quince días entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El segundo período de quince días se ajustará a los períodos que en cada año determine la compañía al efecto. Si por necesidad de la empresa no pudiera disfrutarse en el período individualmente determinado se incrementará su período vacacional en cinco días naturales más que añadirán a las mismas disfrutándose en un solo período, de mutuo acuerdo y distintos al señalado.

b) La fecha de las vacaciones se dará a conocer a los trabajadores antes de finalizar el año anterior. No obstante, previa información al Delegado de Personal o Comité de Empresa y por necesidades perentorias del servicio, podrán alterarse de mutuo acuerdo con el trabajador los períodos inicialmente atribuidos.

c) El día 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, se considerará festivo no recuperable.

d) No se computarán a efectos de vacaciones las bajas que se produzcan durante el período de vacaciones que conlleven hospitalización o por su gravedad o efectos dificulten el disfrute de las mismas, y por el período de ésta, disfrutándose estos días pendientes cuando las necesidades del departamento lo permitan antes del 31 de diciembre.

e) El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de sus haberes antes del comienzo de las vacaciones.

f) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, salvando en todo momento las necesidades del servicio de los distintos departamentos.

g) Se disfrutarán cuatro días de vacaciones especiales en navidad o en semana santa o a determinar de forma particular o en general en cada centro de trabajo o unidad administrativa con entidad propia que resulte de la organización funcional de la empresa.

A estos efectos se computarán como laborales los sábados para todos los trabajadores de la compañía independientemente del tipo de jornada y horario del trabajador.

Aquellos trabajadores que estén disfrutando su período vacacional y que por necesidades de la empresa deban reincorporarse a su puesto de trabajo, sin haber concluido el mismo, percibirán la cantidad de 25.000 pesetas, gestionando la empresa el desplazamiento y corriendo con los gastos de dicho desplazamiento. Una vez solventadas las necesidades de la empresa, el trabajador disfrutará el período de las vacaciones pendientes de mutuo acuerdo con la empresa, antes de la finalización del año en curso.

Artículo 15. Licencias y permisos.

1.º Sin sueldo: Para casos especiales, la empresa podrá conceder, a juicio de la misma y en las condiciones que estime oportunas, licencia de hasta un año sin sueldo a sus trabajadores, no computándose este período a efectos de antigüedad.

2.º Con sueldo: Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos por los siguientes motivos:

A) Tres días naturales, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de padre o madre de uno u otro cónyuge, hijos, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos, que podrán ampliarse a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la isla o más de 150 kilómetros.

B) Cinco días, pudiendo prorrogarse a diez a juicio de la empresa, por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, acreditada mediante certificado médico de la Seguridad Social.

C) Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de la celebración de dicha ceremonia y tres días en caso de desplazamiento fuera de la isla o más de 150 kilómetros del lugar de residencia.

D) Tres días por nacimiento de hijos prorrogable a cinco en caso de enfermedad.

E) Un día en caso de bautizo o primera comunión de los hijos o nietos, coincidiendo con la fecha de dicha ceremonia.

F) Veinte días en caso de matrimonio.

G) Dos días por traslado de domicilio habitual o mudanza.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Por el tiempo establecido para disfrutar los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma que regulen las disposiciones vigentes y siempre previa justificación.

I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal de la empresa, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

J) En caso de enfermedad que requiera visita médica, el trabajador podrá disponer del tiempo necesario, debiendo presentar posteriormente el oportuno justificante.

K) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer a su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y la mitad como máximo de la duración de aquélla.

Artículo 16. *Excedencias.*

A) Voluntaria: Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

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

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

Esta excedencia voluntaria no dará derecho a retribución alguna y no se computará a ningún efecto mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo de la empresa. Salvo aquellos casos especiales que la empresa pueda determinar, el trabajador excedente conservará sólo derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de ésta. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad.

B) Forzosa: La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por nombramiento o elección para cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Al finalizar este tipo de excedencia deberá solicitarse el reingreso en el centro de trabajo que será automático dentro del mes siguiente a dicha finalización.

Artículo 17. *Servicio militar o social sustitutorio y retribuciones.*

El personal de la empresa tendrá derecho a 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 casos debidamente justificados.

El personal que preste el servicio militar forzoso, o voluntario debidamente autorizado por la empresa, percibirá el 50 por 100 de sus haberes y el 100 por 100 de las pagas extraordinarias.

No obstante, si dicho personal trabajase un mínimo de setenta y cinco horas, una vez acumuladas éstas, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus haberes.

CAPITULO V

Retribuciones

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos en la compañía son:

Salario base.—Los salarios base para cada categoría y nivel son los reflejados en el anexo 2.

Plus de función.—El concepto plus de función retribuye todas las condiciones del puesto de trabajo a excepción de las relativas a jornadas

y horarios, en función de lo establecido en el Real Decreto de Ordenación del Salario, en su artículo 5.B).

Las cuantías para cada categoría se establecen en el anexo 2.

Antigüedad.—El concepto de antigüedad recoge, como plus personal, las cantidades acumuladas hasta la firma del presente Convenio, por este concepto.

En el anexo 4 se recoge el listado de trabajadores afectados por este concepto y las cuantías del mismo para 1994.

Antigüedad convenio.—La antigüedad, a partir de la firma del presente Convenio, se computará desde el 1 de enero de 1994, estableciéndose un plus de antigüedad por cada trienio cumplido en la compañía, en función de lo establecido en el anexo 2.

Plus de mando.—El plus de mando retribuye, por asignación de la empresa, la especial responsabilidad o criticidad de un puesto. Son los reflejados en el anexo 5.

Plus de jornada.—Se establecen los pluses de jornada que se indican en el anexo 2.

Por plus de jornada tipo 0 se entiende el plus que retribuye a aquellos trabajadores que ocupan puesto de trabajo sujetos al horario general de la empresa y que no podrán percibir ningún otro plus de jornada de los establecidos en el presente Convenio.

Por plus de jornada tipo 1 se entiende el plus que retribuye aquella jornada que, dados los requerimientos operativos del puesto, exige una determinada flexibilidad en sus cuadros horarios sin que por ello pueda superarse la jornada de treinta y nueve horas semanales en cómputo anual.

Por plus de jornada tipo 2 se entiende el plus que retribuye aquella jornada que implica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de este Convenio, jornadas en cómputo diario, superiores a nueve horas o bien jornadas fraccionadas con interrupciones superiores a dos horas.

Por plus de jornada tipo 3 se entiende el plus que retribuye aquellas jornadas que se extienden en parte o en su totalidad en horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas, o bien incluye trabajos en domingos.

Por plus de jornada tipo 4 se entiende el plus que retribuye, de acuerdo con el artículo 13 del presente Convenio Colectivo, la plena disponibilidad, no devengando ningún otro complemento adicional del establecido para este tipo de jornada y compensando las horas que pudieran exceder en cómputo mensual de las pactadas con carácter general.

Plus personal.—Para los trabajadores que se relacionan en el anexo número 2 y por las cuantías que en el mismo se recogen, se establece un plus de naturaleza exclusivamente personal.

Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, de acuerdo con los cuadros horarios establecidos, se realicen después de la jornada laboral ordinaria de cada puesto, incluyendo la flexibilidad pactada.

Con objeto de garantizar la actividad de la compañía y dadas las necesidades de los servicios que presta, y la necesidad de adaptar la jornada de trabajo a la prestación de los mismos, lo cual conlleva situaciones de prolongación de jornada y adaptaciones de los horarios habituales, se definen como horas extraordinarias de carácter estructural las derivadas de los siguientes conceptos:

Las provocadas por los retrasos en las entradas y salidas de buques.

Las motivadas por los períodos punta de recepción, despacho y transporte de mercancías.

Las provocadas por retrasos no imputables a la compañía en la carga y descarga de mercancía en los buques, despacho y recogida y transporte de las mismas.

Las debidas a ausencias imprevistas.

Las motivadas por prolongaciones de relevos motivadas por causas no imputables a la compañía.

Las horas estructurales cotizarán a la seguridad social por el tipo de cotización específico legalmente establecido para esta clase de horas y para las de fuerza mayor.

La realización de horas estructurales deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores mensualmente y serán firmadas por éstos.

La compensación del exceso de jornada por acuerdo entre trabajador y empresa se efectuará, bien económicamente a razón del precio establecido en el anexo 2; o bien en descanso con el tiempo equivalente incrementado en un 50 por 100 que, en todo caso, se producirá fuera de los períodos de mayor actividad productiva de la empresa.

En todo caso, ambas partes se comprometen a ajustar al máximo la realización de horas extraordinarias de naturaleza estructural a las necesidades operativas de la compañía, a los criterios anteriormente expuestos

y a desincentivar la realización de cualquier otro tipo de hora extraordinaria. Por este motivo se establece un precio unitario de hora extraordinaria para todas las categorías profesionales y niveles que se recogen en el anexo 2.

Pagas extraordinarias

Los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio lo son en cómputo anual abonándose salario base y antigüedad en quince pagas y el resto de los conceptos en las doce mensualidades ordinarias.

Las pagas extraordinarias se abonarán los meses de febrero, mayo y noviembre junto con la nómina del mes correspondiente.

CAPITULO VI

Enfermedad/accidente

Artículo 19. *Enfermedad o accidente.*

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia entre la cantidad abonada por el régimen general de la Seguridad Social y el total de los conceptos retributivos fijos de su nómina habitual, que venía percibiendo en el momento de la baja.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en la que se produzca dicha enfermedad, a su jefe correspondiente, para su traslado al departamento de personal de la empresa, debiendo acreditar la citada enfermedad con el justificante 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.

CAPITULO VII

Jubilaciones

Artículo 20. *Jubilación anticipada.*

Aquellos trabajadores con quince o más años de antigüedad en la empresa y con edades comprendidas entre los sesenta y sesenta y cuatro años, ambos inclusive, que deseen jubilarse anticipadamente podrán hacerlo de acuerdo con las condiciones siguientes:

A los sesenta y cuatro años de edad: 400.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y tres años de edad: 600.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y dos años de edad: 800.000 pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta y un años de edad: 1.000.000 de pesetas brutas a tanto alzado.

A los sesenta años de edad: 1.500.000 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.

Como medida de política social ambas partes acuerdan que aquellos trabajadores que hayan perfeccionado su derecho a percibir el 100 por 100 de la prestación de jubilación correspondiente a su nivel y edad, causarán baja forzosa sin derecho a indemnización alguna.

CAPITULO VIII

Temas sociales

Artículo 21. *Ayudas sociales.*

Los empleados fijos, mientras presten sus servicios a la empresa y que tengan algún hijo/a afectados por cualquier tipo de deficiencia física/psíquica/motriz que origine una incapacidad absoluta para todo trabajo, percibirán como ayuda familiar a cargo de la empresa la cantidad de 200.000 pesetas anuales.

Artículo 22. *Seguro de vida e invalidez.*

La empresa contratará con una compañía de seguros la cobertura para todos los trabajadores de los siguientes riesgos y cuantías:

Muerte: 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez por accidente o incapacidad para su profesión habitual: 3.000.000 de pesetas.

Estas indemnizaciones cubrirán todo el período en que el trabajador esté al servicio de la empresa, corriendo por cuenta de la misma las primas que correspondan.

Se facilitará a cada trabajador copia actualizada de la póliza.

Artículo 23. *Revisión médica.*

La empresa realizará los trámites necesarios al organismo oficial o que ella misma concierte, para que sus empleados puedan realizar una revisión médica anual, concediéndoles las horas necesarias para la realización de la misma.

Para todo el personal cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de ordenadores, se adoptarán las siguientes medidas preventivas:

A) El reconocimiento médico anual incluirá un estudio oftalmológico, que podrá repetirse con intervalos menores por indicación médica.

B) Los medios correctores de las enfermedades que se deriven de este tipo de trabajo (gafas) serán a cargo de la empresa.

Artículo 24. *Préstamos sobre haberes.*

La empresa dispondrá de un fondo para la concesión de préstamos a los empleados con la finalidad de cubrir necesidades apremiantes e inaplazables o de entidad suficiente.

1.º El fondo se establece en 4.000.000 de pesetas.

2.º La cuantía máxima de los préstamos será de 500.000 pesetas.

3.º No se devengará ningún tipo de interés.

4.º El reintegro de la cantidad prestada se distribuirá en período máximo de veinticuatro mensualidades, cuyo importe se descontará del recibo mensual de salarios.

5.º La concesión del préstamo se determinará por acuerdo mayoritario de la Comisión Paritaria, la cual, a su arbitrio, valorará la necesidad del mismo.

6.º En casos especiales y con carácter excepcional, la Comisión Paritaria podrá acordar la concesión de préstamos de superior cuantía, así como determinar el período de amortizaciones de los mismos.

Artículo 25. *Igualdad de oportunidades.*

La empresa se compromete no discriminar ningún puesto de trabajo por razón de sexo, raza, religión e ideas afiliativas, políticas y/o sindicales.

Artículo 26. *Matrimonio.*

Al contraer matrimonio el personal fijo, la empresa satisfará por una sola vez al mismo, una paga consistente en una mensualidad de salario base más plus de función.

Artículo 27. *Nacimiento de hijos.*

Por el nacimiento de hijos, la empresa satisfará la cantidad de 30.000 pesetas.

Artículo 28. *Formación profesional continuada.*

La empresa orientará su actuación en el sentido de conseguir un perfeccionamiento y formación continuada de sus trabajadores, fomentando el estudio y desarrollo de planes de formación profesional, con un sentido práctico que posibilite el estímulo y la promoción sociolaboral de sus trabajadores, con la participación de los representantes de los trabajadores.

La empresa propondrá al Comité de Empresa, los planes de formación continuada, utilizando los siguientes criterios mínimos:

Prioridades formativas.

Colectivos de trabajadores/as a los cuales irán dirigidas las acciones formativas pactadas.

Centros para la impartición de la formación.

Establecimiento porcentual de trabajadores en formación respecto al total de la plantilla o de categorías profesionales.

Fijación de las horas dedicadas a formación, así como su correspondiente remuneración que irán, en su caso, a cargo de la empresa.

Colaborar ambas partes a la gestión y consecución de ayudas, subvenciones y, en general, todos los recursos disponibles para una gestión más efectiva de la formación.

Artículo 29. *Otras ayudas sociales.*

Todos los trabajadores fijos de la empresa al cumplir los veinte y treinta años de servicio a la misma percibirán una gratificación especial consistente en las siguientes cantidades:

- A los veinte años: 80.000 pesetas.
- A los treinta años: 110.000 pesetas.

CAPITULO IX

Actividad sindical

Artículo 30. *Disposiciones generales.*

1. La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales y de representación 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.

Artículo 31. *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. A efectos de cómputo de elecciones y de representatividad sindical, se distribuye de acuerdo con el siguiente ámbito geográfico. Baleares, tres delegados de personal y Barcelona, un delegado de personal. Este cómputo se mantendrá mientras la plantilla de tierra de la empresa no supere los cincuenta trabajadores.

Artículo 32. *Garantías y competencias de los representantes.*

Cuando la representación de los trabajadores actúe en representación de los empleados de la empresa, se considerará que se encuentra en comisión de servicio, percibiendo el salario que percibía en jornada laboral.

Los delegados de personal como representantes de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en cada centro laboral a los que estén adscritos para el ejercicio de sus funciones de representación, siendo el número de horas de acuerdo con la legislación vigente a la firma del presente Convenio de quince horas mensuales, que podrán ser acumulables de forma semestral, siempre y cuando no implique desplazamientos a cargo de la empresa a otros centros de trabajo.

En los casos en que se pretenda la acumulación indicada en el párrafo anterior se preavisará por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué delegado o delegados de personal se lleve a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas.

Además de las competencias que de forma concreta asigna el Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de las que a continuación se relacionan:

Conocimiento de los boletines de cotización TC-1, a la Seguridad Social.

Recibo de las copias básicas de los contratos de trabajo y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, según dispone la Ley 2/1991.

Participación en las pruebas que se realicen para la contratación de nuevo personal, así como en la de los ascensos, según se establece en el artículo correspondiente (10).

Recibir información previa, con carácter preceptivo, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; con esta finalidad, se comunicará con un plazo de una semana de antelación la modificación propuesta por la empresa.

Recibir información de los expedientes disciplinarios por faltas graves y muy graves.

Para el desarrollo de la actividad propia de los delegados de personal o comité, la empresa facilitará los medios físicos y materiales adecuados para que puedan realizar las funciones propias de su cargo de representación de los trabajadores.

Durante la negociación del Convenio Colectivo, se autorizará a los delegados de personal o comité para que dentro de la jornada laboral se puedan celebrar asambleas extraordinarias. La realización de las asambleas se acordará con la Dirección y con una antelación de veinticuatro horas. Se evitará en todo lo posible la interrupción del proceso productivo de la compañía.

CAPITULO X

Incapacidad o disminución

Artículo 33. *Personal con capacidad disminuida.*

Al personal que durante la permanencia en la empresa contraiga alguna incapacidad o disminución física y/o motriz, que le impida el desarrollo normal de las funciones que venía desarrollando habitualmente, la Dirección de personal correspondiente a propuesta del Director del centro o de la empresa, o a petición del interesado, acoplará al personal con capacidad disminuida y al que esté en situación de incapacidad permanente parcial, a otros puestos compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previa propuesta del servicio médico de empresa o competente, siempre que el grado de incapacidad o invalidez declarado no dé lugar a la extinción del vínculo laboral.

Cuando la petición de cambio de trabajo sea realizada a instancia del trabajador, la solicitud deberá cursarse en el plazo de un mes, a partir de la comunicación de la resolución citada.

En caso de discrepancia entre la empresa y la parte social, se someterá a una comisión superior compuesta por un médico de empresa de la propia organización propuesta por ésta, otro médico de empresa propuesto por la representación sindical, y un tercero que estaría nombrado por la Dirección de personal correspondiente.

Los trabajadores afectados por el párrafo anterior, serán incorporados obligatoriamente en el plazo máximo de tres meses, desde la notificación de la resolución, a un nuevo puesto de trabajo, teniendo preferencia absoluta para su incorporación a dicho nuevo puesto de trabajo los trabajadores antedichos que hubieran sufrido accidente laboral o enfermedad profesional.

El personal con capacidad disminuida, será acoplado a aquellos puestos que fuera más necesario cubrir en cada centro de trabajo, de entre aquellos que se encuentren capacitados, tras propuesta del servicio médico de empresa.

A estos efectos, los servicios médicos de empresa de los distintos centros cuando detecten una incompatibilidad manifiesta del trabajador para desempeñar su puesto, elevarán un informe a la Dirección del centro.

Cuando de la situación de salud y características de la tarea se vean riesgos especiales para el interesado u otras personas, el trabajador estará obligado a someterse a las pruebas que el servicio médico de la empresa determine.

A todo el personal acoplado a otro puesto de trabajo por capacidad disminuida o con incapacidad permanente parcial, se le contarán las retribuciones que venía percibiendo en su antigua categoría, experimentando las modificaciones que pudieran sufrir en el futuro, excepto las correspondientes a los complementos de puestos de trabajo que se ajustarán a las que pudieran corresponder en su nuevo destino.

Cuando el trabajador tenga asignada pensión o indemnización a tanto alzado por la Seguridad Social, se le abonará el salario correspondiente a la categoría del nuevo puesto que desempeñe.

Para todos los cambios de puesto de trabajo por capacidad disminuida o con invalidez permanente parcial, se requerirá el informe de la representación social, que será emitido en el plazo de diez días hábiles desde la fecha en que les hubiese sido comunicado oficialmente el trámite de cambio de puesto de trabajo.

Todo trabajador afectado por los anteriores párrafos, será informado previamente de su situación médico-laboral, de la naturaleza y contenido de las pruebas médicas a las que será sometido.

En los casos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, la compañía anticipará a cuenta del capital asegurado que le corresponda al trabajador, la cantidad máxima de 500.000 pesetas, cantidad que se deducirá de la liquidación final del trabajador para su reembolso a la compañía, siendo el tope máximo de dicha cantidad, en todo caso, el montante total neto de la liquidación.

CAPITULO XI

Comisión paritaria

Artículo 34. *Comisión paritaria.*

Para todas las dudas que de la interpretación de este Convenio pudieran originarse, se crea una Comisión paritaria, formada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo, se acudirá al arbitraje de la autoridad competente.

La Comisión paritaria se reunirá con carácter general de forma trimestral, no computándose el tiempo invertido en las reuniones como tiem-

po sindical. La empresa responderá en la misma reunión a los temas planteados o contestando por escrito, en un plazo de quince días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

Se levantará acta de las reuniones celebradas, que será firmada por ambas partes.

CAPITULO XII

Dietas y desplazamientos

Artículo 35. *Plus de desplazamiento.*

En los casos de utilización temporal del vehículo propio al servicio de la empresa previa autorización, el kilometraje será atendido a razón de 28 pesetas kilómetro recorrido.

Artículo 36. *Plus de transporte.*

Con objeto de compensar el desplazamiento habitual del trabajador a su respectivo centro de trabajo, se establece el plus de transporte cuya cuantía se recoge en el anexo 6.

Artículo 37. *Dietas y comisión de servicio.*

Se considerará comisión de servicio la representación que ejerzan los Delegados de personal en aquellas gestiones que afecten a personal de la empresa, los trabajos de preparación de Convenio, Comisión paritaria pero siempre referida a la empresa para cualquier tipo de negociación en la misma o en la que la empresa y trabajadores estén incluidos o sólo una de las partes.

En los días de comisión de servicio los Delegados de personal percibirán individualmente la cantidad de 2.000 pesetas diarias para gastos de difícil justificación.

La dieta para aquellos trabajadores que se desplacen y permanezcan fuera de su lugar de residencia, por necesidades de la empresa, será de 8.000 pesetas diarias, de acuerdo con el siguiente desglose:

Alojamiento: 4.000 pesetas.
Desayuno: 500 pesetas.
Comida: 1.750 pesetas.
Cena: 1.750 pesetas.

Las cantidades anteriormente expuestas las recibirá el trabajador, salvo que la empresa le proporcione el servicio o servicios que se cubren con ellas, en cuyo caso el trabajador percibirá únicamente las cantidades correspondientes a los servicios no cubiertos por la empresa.

CAPITULO XIII

Artículo 38. *Derechos supletorios.*

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 que en cada momento le sean de aplicación.

Disposición transitoria.

Se acuerda que las vacaciones pendientes de disfrute a 31 de diciembre de 1993, con un máximo de treinta días, serán disfrutadas o compensadas antes del 31 de diciembre de 1994, de acuerdo con las necesidades operativas de cada departamento.

Disposición adicional.

Los trabajadores que estuviesen de alta a la firma de este Convenio mantendrán su grupo de cotización a la Seguridad Social independientemente de lo establecido en el artículo 6 si lo allí acordado fuese menos beneficioso para el trabajador.

Igualmente, y de forma exclusiva para los trabajadores de alta en la empresa a la firma del Convenio, en el supuesto de que cambiaran de puesto de trabajo que supusiera una jornada distinta a la que venían realizando mantendrán, a título personal, el plus de jornada que venían percibiendo si éste fuera superior al que les corresponde en su nuevo puesto de trabajo. En caso contrario, percibirán exclusivamente el que le corresponde por el nuevo puesto.

La diferencia entre el antiguo plus y el que le corresponda en su nuevo puesto se considerará un plus personal, compensable y absorbible.

Disposición final primera.

El presente Convenio se aprueba en la extensión por la empresa y los representantes de los trabajadores, así como hacen constar que el mismo ha sido negociado con la más absoluta buena fe y con arreglo a la misma buena fe se comprometen a cumplirlo en su totalidad.

Disposición final segunda.

Dada la situación vivida por los trabajadores de la empresa, durante el año 1993, caso de que se produzcan rescisiones o resoluciones de contrato (salvo despido disciplinario), los trabajadores fijos a la firma del presente Convenio tendrán derecho a ser indemnizados en las mismas condiciones en que lo fueron los trabajadores en expediente de regulación.

Disposición final tercera.

Después de la situación generada con la regulación de empleo en diciembre de 1993, la empresa se compromete a negociar previamente con la representación de los trabajadores las situaciones que puedan generarse con futuras contrataciones.

ANEXO 1

Ibiza

Operaciones portuarias:

Lunes: 7,30 a 12 y 15 a 17,30.
Martes: 7,30 a 12 y 15 a 17.
Miércoles: 7,30 a 12 y 15 a 17.
Jueves: 7,30 a 12 y 15 a 17.
Viernes: 7,30 a 12 y 15 a 17.

Un día a la semana, en función de la rotación de los buques, realizará, además, de veinte a dos para completar la jornada pactada.

Jefe de operaciones:

Lunes: 8 a 13 y 16 a 19.
Martes: 8 a 13 y 16 a 19.
Miércoles: 8 a 13 y 16 a 19.
Jueves: 8 a 13 y 16 a 19.
Viernes: 8 a 13 y 16 a 18.

Barcelona

Transporte terrestre:

Lunes a jueves: 8 a 12 y 14 a 18.
Viernes: 8 a 12 y 14 a 17.

Líneas y documentación:

Lunes: 8 a 12 y 14 a 19.
Martes: 9 a 12 y 14 a 18.
Miércoles: 8 a 12 y 14 a 20.
Jueves: 14 a 20.
Viernes: 9 a 12 y 14 a 19.

Coordinador oficina muelle:

Lunes: 8 a 12 y 16 a 20.
Martes: 8 a 12 y 14 a 18.
Miércoles: 9 a 12 y 16 a 20.
Jueves: 8 a 12 y 14 a 18.
Viernes: 8 a 12 y 16 a 20.

Palma de Mallorca

Transporte terrestre:

Lunes a jueves: 8 a 12 y 14 a 18.
Viernes: 8 a 12 y 14 a 17.

A) Operaciones portuarias:

Lunes: 7 a 13 y 16 a 19.
Martes: 7 a 13 y 16 a 18.
Jueves: 8 a 14 y 17 a 19.
Sábado: 14 a 20.
Domingo: 8 a 14 y 18 a 20.

B) Operaciones portuarias:

Martes: 8 a 14 y 16 a 19.
 Miércoles: 7 a 13 y 16 a 19.
 Jueves: 7 a 13 y 16 a 19.
 Viernes: 7 a 13.
 Sábado: 8 a 14.

A) Líneas y documentación:

Lunes: 8 a 13 y 15 a 18.
 Martes: 15 a 21.
 Miércoles: 8 a 13 y 15 a 18.
 Jueves: 15 a 21.
 Sábado: 15 a 21.
 Domingo: 8 a 13.

B) Líneas y documentación:

Martes: 8 a 15 y 16 a 18.
 Miércoles: 9 a 14 y 16 a 19.
 Jueves: 8 a 15.
 Viernes: 8 a 14 y 16 a 20.
 Sábado: 8 a 13.

ANEXO 2**Salario base****Categoría C:**

Nivel 1: 1.000.000 de pesetas/año.
 Nivel 2: 1.400.000 pesetas/año.
 Nivel 3: 1.600.000 pesetas/año.
 Nivel 4: 1.800.000 pesetas/año.
 Nivel 5: 2.000.000 de pesetas/año.
 Nivel 6: 2.300.000 pesetas/año.

Categoría B:

Nivel 1: 2.000.000 de pesetas/año.
 Nivel 2: 2.200.000 pesetas/año.
 Nivel 3: 2.400.000 pesetas/año.
 Nivel 4: 2.600.000 pesetas/año.
 Nivel 5: 2.800.000 pesetas/año.
 Nivel 6: 3.100.000 pesetas/año.

Plus funcional

Categoría B: 450.000 pesetas/año.
 Categoría C: 100.000 pesetas/año.

Plus de mando

Doscientas mil pesetas/año.

Plus de jornada

Tipo 0: 220.000 pesetas/año.
 Tipo 1: 400.000 pesetas/año.
 Tipo 2: 250.000 pesetas/año.
 Tipo 3: 100.000 pesetas/año.
 Tipo 4: 500.000 pesetas/año.

Pluses personales a la firma del presente Convenio

Don Jerónimo Mas: 975.091 pesetas/año.
 Doña María Antonia Guasp: 390.446 pesetas/año.
 Don Gabriel Garau: 1.244.496 pesetas/año.
 Don Miguel Bosch: 397.055 pesetas/año.
 Doña Juana M. Victory: 425.336 pesetas/año.
 Don Ramón Arias: 419.283 pesetas/año.
 Don Cecilio Rubio: 250.000 pesetas/año.
 Don Antonio Martínez: 449.571 pesetas/año.
 Don Juan S. Mari de la Paz: 177.495 pesetas/año.

Antigüedad Convenio

Grupo B: 5.500 pesetas/trienio.
 Grupo C: 5.000 pesetas/trienio.

Horas extraordinarias

Valor hora extra: 1.750 pesetas/hora.

ANEXO 3**Relación de puestos y categorías****Puesto de trabajo****Categoría A:**

Dirección de medios.
 Dirección de flota y equipo.
 Dirección comercial.
 Dirección económico-administrativa.
 Coordinador de la oficina muelle de Palma de Mallorca.

Categoría B:

Secretaría Consejero delegado.
 Administración de personal.
 Responsable del departamento de logística de flota.
 Responsable del departamento de equipo y transporte.
 Responsable routing y comercial.
 Responsable del departamento de cobro.
 Responsable del departamento de contabilidad.
 Delegado de Naviera Mallorquina.
 Coordinador de la oficina muelle de Barcelona.
 Responsable de operaciones de Ibiza.

Categoría C:

Documentación de equipo y flota.
 Administración contable.
 Transporte terrestre de Palma de Mallorca.
 Transporte terrestre de Barcelona.
 Líneas y documentación de Palma de Mallorca.
 Líneas y documentación de Barcelona.
 Operaciones portuarias de Palma de Mallorca.
 Operaciones portuarias de Ibiza.
 Comercial de Barcelona.

ANEXO 4**Antigüedad**

Empleado	Antigüedad Pesetas
Jerónimo Mas	330.540
M. A. Guasp	330.540
Carlos Viu	370.368
J. M. de la Paz	507.660
A. Escobar	288.300
G. Garau	908.985
M. Bosch	743.715
J. M. Victory	495.810
J. D. Pérez	305.040
R. Arias	991.605
F. Trujillo	803.328
C. Rubio	288.300
J. Díaz	903.744
G. Alemany	505.540
J. A. Bennassar	244.020
J. Cerdá	427.050
J. Moragues	244.020
E. Mas	122.010
A. Martínez	401.664
V. Casas	351.472

ANEXO 5**Puestos de trabajo con disponibilidad total**

Secretaría Consejero Delegado: María Antonia Guasp.
 Responsable de Administración de Personal: Juana Mari Victory.
 Delegado de Naviera Mallorquina: Miguel Bosch.
 Coordinador Oficina Muelle Barcelona: Carlos Viu.
 Responsable de Operaciones de Ibiza: Juan S. Mari de la Paz.
 Responsable de Documentación de Equipo y Flota: Cecilio Rubio.

Puestos de trabajo con pluses de mando

Responsable del Departamento de Contabilidad.
 Coordinador de la Oficina del Muelle de Barcelona.
 Responsable del Departamento de Cobros.
 Delegado de Alicante.

ANEXO 6**Plus de transporte**

200.000 pesetas/año.

ANEXO 7**Billetes en buques de C. Transmediterránea**

Se estará a lo dispuesto por Compañía Transmediterránea a la fecha de la firma.

MINISTERIO DE CULTURA

14950 *ORDEN de 19 de mayo de 1994 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes de libros en subasta celebrada el día 17 de mayo de 1994.*

A propuesta del organismo autónomo Biblioteca Nacional, y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 17 de mayo de 1994, en Fernando Durán, calle de Lagasca, 7, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate, por importe de 117.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la Sala de Subastas.

Tercero.—Que los libros objeto de este tanteo se depositen en el Departamento de Patrimonio Bibliográfico (Biblioteca Nacional), que deberá proceder a su inclusión en el Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
 Madrid, 19 de mayo de 1994.

ALBORCH BATALLER

Ilmos. Sres. Subsecretario y Directora general del organismo autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

Número 364. Rubén Darío. «Azul». Valparaíso, 1888. 100.000 pesetas.
 Número 272. Valle-Inclán, R. «Romance de lobos», 1.ª ed. Madrid, 1908. 17.000 pesetas.

14951 *ORDEN de 27 de mayo de 1994 por la que se ejerce en derecho de tanteo para el Estado sobre un óleo titulado «San Sebastián», de Vicente Macip, en subasta celebrada el día 26 de mayo de 1994.*

A propuesta de la Dirección General de Bellas Artes y Archivos, previo informe favorable de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español, acordado en el Pleno celebrado el día 20 de mayo de 1994, y en aplicación de los artículos 38 de la Ley

16/1985, de 25 de junio «Boletín Oficial del Estado» del 29, del Patrimonio Histórico Español, y 41 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero «Boletín Oficial del Estado» del 28, de desarrollo parcial de dicha Ley,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Estado sobre el bien mueble que fue incluido en el catálogo de la subasta pública celebrada por Sotheby's Peel y Asociados, en Madrid, el día 26 de los corrientes, que figura con el número y referencia siguientes:

Lote número 16: Vicente Macip (C. 1475-1550). Oleo sobre tabla «San Sebastián», medidas: 112 por 50 cm.

Segundo.—Que se abone a la sala subastadora el precio de remate de 19.000.000 de pesetas, más los gastos inherentes que debe justificar mediante certificado.

Tercero.—Que dicho bien mueble se deposite en el Museo de Bellas Artes San Pío V, de Valencia, que debe proceder a su inclusión en el inventario del patrimonio propiedad del Estado que allí se custodia, una vez consumada la venta.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 27 de mayo de 1994.—P. D. (Orden 10 de noviembre de 1993), el Subsecretario, Enrique Linde Paniagua.

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes y Archivos.

BANCO DE ESPAÑA

14952 *RESOLUCION de 27 de junio de 1994, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta el día 27 de junio de 1994, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.*

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	130,495	130,757
1 ECU	158,056	158,372
1 marco alemán	82,513	82,679
1 franco francés	24,079	24,127
1 libra esterlina	202,620	203,026
100 liras italianas	8,353	8,369
100 francos belgas y luxemburgueses	400,631	401,433
1 florín holandés	73,572	73,720
1 corona danesa	21,014	21,056
1 libra irlandesa	199,579	199,979
100 escudos portugueses	80,108	80,268
100 dracmas griegas	54,609	54,719
1 dólar canadiense	93,848	94,036
1 franco suizo	98,376	98,572
100 yenes japoneses	130,235	130,495
1 corona sueca	17,125	17,159
1 corona noruega	18,951	18,989
1 marco finlandés	24,851	24,901
1 chelín austríaco	11,732	11,756
1 dólar australiano	94,439	94,629
1 dólar neozelandés	76,927	77,081

Madrid, 27 de junio de 1994.—El Director general, Luis María Linde de Castro.