

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A.

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal de tierra de la Compañía Trasmediterránea, S.A. (código de Convenio número 9005030), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 6 de agosto de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE LA COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, S.A.

Capítulo I. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Artículo 1. Ámbito 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, Director General, Directores y Jefes 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 (Talleres de Barcelona, Palma de Mallorca y Algeciras) que vienen rigiéndose por otros convenios.

Artículo 2. Ámbito 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.º del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que sobre esta materia puedan promulgarse.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, siendo de aplicación desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013.

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.

Capítulo II. Absorción y Comisión Paritaria.

Artículo 4. 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 paccionados, 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.

Artículo 5. 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 Paritaria estará compuesta por tres representantes de los trabajadores de los grupos firmantes del Convenio más el Presidente y Secretario del Comité Intercentros y cinco 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.

Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación del personal.

Artículo 6. 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.

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.

Artículo 7. 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 Trasmediterránea, 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 grupo profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 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 aquélla funciones específicas de su carrera o Título.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Titulado Superior.
- b) Titulado de Grado Medio.

No Titulado: Es aquel 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 1.^a
- c) Oficial de 2.^a
- 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 clase 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 clase 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 disponerlo estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo le sean asignadas. En todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

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

d) 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 18 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 16 y los 18 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 fotocopadoras, 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 del almacén o almacenes.

f) Mozo de Almacén: Es el que a las órdenes del Encargado de Almacén, si lo hubiera, 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 carnet 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 carnet de conducir de la clase B.

i) Conductor de camión: Es el que estando en posesión del carnet 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 aquella a otra persona, dando, si se lo exigieran, 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 aquellos, 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 1.ª: 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 2.ª: 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 16 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 aquella sin que esto altere la clasificación correspondiente a las funciones que habitualmente realice.

Artículo 8. 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.

Capítulo IV. Jornada laboral, descansos, vacaciones y licencias.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada Laboral podrá ser continuada, partida o en régimen de turnos, siendo su duración de 37 horas semanales.

En función de las necesidades del servicio se podrá sustituir por otro tipo de jornada la que se venga realizando, requiriéndose para ello, sin embargo, que la Dirección lo notifique al trabajador con un preaviso mínimo de diez días.





Se podrá acordar, previa fijación de la Temporada Alta, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose las doce horas mínimas de descanso entre jornada y jornada, así como la duración máxima legal de nueve horas diarias.

El personal que se contrató a partir de la entrada en vigor del Convenio de 1998 quedó sujeto a la nueva regulación de jornada y horarios, y por tanto no se le modificó ninguna situación de hecho o derecho precedente y no percibe ninguno de los posibles complementos fijados para compensar tales modificaciones al personal en plantilla a 8 de octubre de 1998.

Artículo 10. Horario.

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los confeccionados 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.

En función de las necesidades del servicio se podrá cambiar por otro horario el que se venga realizando, requiriéndose para ello sin embargo, que la dirección lo notifique al trabajador con un preaviso mínimo de veinte días.

La distribución de la jornada se efectuará trabajándose de lunes a viernes siete horas diarias. Los sábados, la plantilla trabajará alternativamente, en un 50% durante cuatro horas.

La determinación de los tres meses de temporada alta se fijará de común acuerdo entre la Dirección de cada centro y los representantes de los trabajadores. Su fijación será previa a la de los horarios y estará en función de la estacionalidad en la actividad que desarrolla la compañía.

En caso de desacuerdo, entre la Dirección del Centro y los Representantes de los Trabajadores, en la fijación de los horarios, dicho desacuerdo será trasladado a la Dirección de Personal para que conjuntamente con el Comité Intercentros adopten una solución consensuada.

Artículo 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 18 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 podrá contratar trabajadores a tiempo parcial, los cuales no percibirán dicho baremo.





Artículo 12. Vacaciones.

a) El período de vacaciones para todo el personal será de 26 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 Trasmediterránea, 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 estos efectos para cada centro de trabajo), quedará limitada al 5% mensual de la plantilla fija de cada uno de los centros. Este 5% se podrá elevar hasta el 10% si a juicio del Delegado las necesidades del servicio lo permiten.

Con el fin de conseguir que tenga sus vacaciones en temporada alta el mayor número de trabajadores, individualmente, no se podrá disfrutar períodos de más de dos semanas ininterrumpidas, respetándose en cada período el porcentaje mensual de la plantilla fija que, de acuerdo con el párrafo anterior, haya sido establecido.

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. En caso de conflicto, las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad pero el uso del citado derecho será rotativo con respecto a años 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 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) En ningún caso podrán ser compensadas económicamente las vacaciones que correspondan al período anual completo.

h) 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.



Si cualquiera de estos dos días coincidiera con un día declarado festivo se trasladará su disfrute a otra fecha decidida, para cada trabajador, por el Delegado del Centro.

i) 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.

j) 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 116,15 euros.

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

l) Para lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 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 60 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, cuatro días naturales prorrogables a seis 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 siete 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 cuatro 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, dos días naturales prorrogables a tres 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 23 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 concurren.

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

Artículo 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, adopción o acogimiento.

Ninguna de ellas dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo, con excepción de lo dispuesto para las excedencias por alumbramiento, adopción o acogimiento.

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 cuatro meses ni superior a cinco años.

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, aún 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 aún 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.

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 cuidado de hijos por alumbramiento, adopción o acogimiento.

c.1 El alumbramiento, adopción o acogimiento 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, adopciones o acogimientos 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 cuidado de hijos por alumbramiento, adopción o acogimiento sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la excedencia, se causará baja definitiva.

c.4 El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

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

a) Nombramiento por cargo público, político o sindical.





b) Enfermedad.

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 temporal.

La duración de esta excedencia será por el tiempo que transcurra hasta la calificación definitiva.

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 incapacidad permanente, total o 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 y organismo médico oficial o reconocido.

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

Capítulo V. Contratación de personal y ascensos.

La regulación de los mecanismos de Contratación de personal y cobertura de vacantes se desarrollarán por la Comisión Mixta Permanente de Estudios creada al efecto. Sus resultados se elevarán para su consideración a la Dirección de la empresa y al Comité Intercentros que decidirán sobre su aplicación como normas complementarias al presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Ascensos.

Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

a) Podrán ser por libre designación de la Dirección.

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) Además los ascensos tendrán lugar a través de concurso-oposición o concurso-examen, de acuerdo con el procedimiento siguiente:

e.1 El examen consistirá en ejercicios que permitan apreciar el grado de experiencia y conocimiento 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.

e.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.

e.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.

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

e.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.



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

g) Los programas de ascenso por concurso-oposición serán elaborados por la Comisión Mixta de Formación Profesional.

Artículo 16. 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 Preparadores 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.

Los períodos de incapacidad temporal (IT) interrumpen el período de prueba.

Capítulo VI. Retribuciones salariales.

Artículo 17. Salario base.

Será el que figura en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 18. Complementos salariales.

- a. Complementos personales. Se ajustarán a lo establecido a continuación:





a.1 Antigüedad. El complemento Personal de Antigüedad Consolidado que sustituyó a la Antigüedad, con efectos 1 de enero de 1999 se mantiene como complemento personal (ad personam).

Este complemento formará parte de las 16 pagas anuales, no será absorbible ni compensable y tendrá los mismos incrementos que se acuerden en la negociación colectiva.

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.

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.

a.4 Complemento Personal Consolidado de Informáticos. Se incorpora al texto del Convenio este complemento que se abonará mensualmente.

a.5 Complemento Personal Consolidado de Oficial Administrativo. El complemento Personal por Ascenso de Oficial Administrativo que se viene percibiendo sólo podrá ser absorbido o compensado si por cualquier circunstancia se produjera el ascenso de categoría.

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 2005 incrementándose en los porcentajes acordados para el presente convenio.

Se considerarán horas intempestivas las que se realicen desde las 20,00 a las 8,00 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 vengán realizando la jornada continuada de 8 a 15 horas y se les modifique la prestación de su trabajo, por un periodo mínimo de un mes o meses completos pasando a realizarla en régimen de turnos, jornada partida, o flexibilidad horaria, percibirán el respectivo complemento de:





Turnos	203,02 euros/mensuales
Jornada Partida	259,42 euros/mensuales
Jornada Flexible	346,62 euros/mensuales

La percepción de los pluses 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.2.1 Los trabajadores que a 8 de octubre de 1998 mediante pacto individual con la empresa ya tengan modificada su jornada continuada de 8 a 15 horas, y que ya están percibiendo uno de los complementos por cambio de jornada reflejados en este artículo, consolidarán el mantenimiento del mismo.

Estos trabajadores que ya tienen modificada su jornada continuada de 8 a 15 horas y perciben el correspondiente complemento por cambio de jornada que se consolida, se les podrá modificar la misma, por necesidades del servicio sin que el cambio implique merma económica en su complemento de cambio de jornada consolidado y se le abone la diferencia en más, si la hubiera, que corresponda al régimen de jornada que se le aplique.

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, Secretario 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.

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, debiendo tenerse en cuenta que, aquellas que sean motivadas por periodos punta de producción, retrasos en la entrada, salida de los buques y ausencias imprevistas, tendrán la consideración de obligatorias, quedando el resto como se establece en la 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 1995 con un recargo del 75%, no sufriendo incremento alguno durante la vigencia del



presente Convenio.

Ambas partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias encaminadas a su eliminación.

Se abonará su realización cuando por necesidades organizativas resulte imposible su compensación por tiempo de descanso, estableciéndose este en una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada. Para estos supuestos de abono o compensación se exigirá la mayor homogeneidad en los criterios de aplicación en cada centro.

En domingos y festivos el 75% 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 1 hora	16,58 euros
Hasta 2 horas	16,58 euros
Hasta 3 horas	22,80 euros
Hasta 4 horas	29,00 euros
Hasta 5 horas	35,24 euros
Hasta 6 horas	41,44 euros
Hasta 7 horas	47,62 euros

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 1 hora	32,09 euros
Hasta 2 horas	32,09 euros
Hasta 3 horas	44,15 euros
Hasta 4 horas	56,16 euros
Hasta 5 horas	68,20 euros
Hasta 6 horas	80,28 euros
Hasta 7 horas	92,28 euros

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.

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 consolidado 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 aquellas se abonarán por doceavas 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.

f. Inamovilidad. Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonistas y Conductores de 44,19 euros, por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

Artículo 19. Casos especiales de retribución.

Complemento de diferencia de categoría. Se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 39 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.

Capítulo VII. Complementos extrasalariales.



Artículo 20.

A) Plus de desplazamiento. En consideración al habitual desplazamiento a los Centros de Trabajo, se establece un Plus de Desplazamiento cuyo importe figura en el Anexo I del presente Convenio.

B) Gastos de locomoción y estancia.

b.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.

b.2 Estancias. A partir del 1 de enero de 2010 se fija el importe de las dietas en:

Por comidas	41,99 euros
Por hotel	41,99 euros

A partir de 1 de enero de 2011 estos importes serán revisables con los incrementos que se fijen para el Convenio.

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.

Se establece, a partir del 1 de julio de 2010 en 0,28 euros por kilómetro en desplazamientos con vehículo propio. Esta cantidad será revisable a partir del 1 enero de 2011 en los incrementos que se fijen para convenio.

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.

Artículo 21. 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.

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 2. Seguridad y salud laboral. Prevención de riesgos laborales

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento de tal deber de protección, Compañía Trasmediterránea garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en la normativa vigente.

La política preventiva desarrollada por Compañía Trasmediterránea, S.A., se basará en las siguientes actuaciones:

Planificar la acción preventiva a partir de la evaluación de riesgos.

Adecuar y adaptar los equipos de trabajo a las personas.

Proporcionar los Equipos de Protección Individual necesarios.

Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes y las medidas y acciones preventivas adoptadas.

Consultar a los trabajadores en los aspectos que afecten a su seguridad y salud.

Garantizar la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Establecer las medidas de emergencia necesarias.

Adoptar las medidas necesarias ante una situación de riesgo grave e inminente.

Garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores.

Elaborar y conservar la documentación necesaria conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





Coordinar las actividades preventivas de las diferentes empresas presentes en los centros de trabajo.

Proteger especialmente a los colectivos especiales: trabajadores especialmente sensibles, menores de edad y embarazadas.

Para llevar a cabo esta actividad la Dirección de Compañía Transmediterránea, S.A., integrará la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades y decisiones de la misma. Para ello implantará un plan de prevención de riesgos que incluya toda la estructura de la empresa.

Objetivos generales:

Integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de decisiones de la empresa.

Alcanzar un alto grado de seguridad y salud de todos los trabajadores, y asegurar una mejora continua.

Involucrar a todas las estructuras de la empresa en la prevención de riesgos laborales.

Garantizar la participación e información de todos los trabajadores, estableciendo sistemas que permitan a éstos realizar aportaciones individuales y colectivas a la prevención de riesgos laborales.

Actualizar periódicamente todas las actividades preventivas.

Asegurar la formación de los trabajadores en la prevención de riesgos, en los términos recogidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 2. Organización de la prevención.

A) Órganos de participación y representación.

Delegados de Prevención: Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Los Delegados de Prevención únicamente podrán ejercer el disfrute de horas recogido en la legislación vigente dentro del ámbito de su centro de trabajo y para funciones específicas de prevención de riesgos laborales.

Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en



todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sus funciones serán las recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad y Salud, se reunirán de forma obligatoria trimestralmente o con el acuerdo de ambas partes o en su defecto a instancias del Servicio de Prevención. Sus facultades, derechos y funciones serán los previstos en la legislación vigente en cada momento.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud: Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La composición del mismo será paritaria, estando formada por 3 miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los delegados de prevención, delegados de Secciones Sindicales o liberados por acumulación de horas sindicales e igual número por parte de la Dirección de la empresa.

Este Comité se reunirá cada seis meses por acuerdo de ambas partes o a instancias del Servicio de Prevención mediante comunicación escrita a ambas partes.

En este Comité Intercentros se tratarán los temas generales que afecten a toda la Compañía o que superen el ámbito de un centro de trabajo, ya que los asuntos específicos de los centros de trabajo se deberán tratar en cada comité de centro o directamente con el responsable de dicho centro, en caso de no existir comité.

Las partes podrán acudir a las reuniones del Comité Intercentros con asesores, previa petición y aprobación por mayoría del Comité o por el Servicio de prevención, los cuales tendrán voz pero no voto en la sesión. La Dirección de la empresa facilitará al mencionado Comité su presencia si así fuera decidido.

Los gastos ocasionados como consecuencia de la realización de labores de prevención por el Comité Intercentros correrán por cuenta de la empresa, previa información a la Dirección de la empresa y su rendimiento de cuentas posterior.

De todas las reuniones del Comité, se levantará acta por parte del Secretario, de la cual una vez aprobada se dará traslado a todos los centros de trabajo.

B) Estructuras técnicas de prevención, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El modelo de organización de Compañía Trasmediterránea, S.A., se establecerá en función de lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos



Laborales, y en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997. El ámbito de aplicación alcanzará a todos los centros de trabajo.

La organización preventiva estará constituida por una estructura interna apoyada por las estructuras externas necesarias para poder dar cumplimiento a todas las obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Las entidades colaboradoras externas siempre serán entidades debidamente acreditadas para la actividad que realicen, si así se exige legalmente.

La estructura interna contará con los medios necesarios tanto humanos como técnicos y al frente de ella estará una Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dependiente de la Dirección de Recursos Humanos y Organización.

Las labores de ejecución y seguimiento de las actuaciones identificadas por el Servicio de Prevención serán gestionadas por los responsables de los centros de trabajo con la participación de las Direcciones y departamentos centrales correspondientes.

Toda la estructura de Dirección y Mando de la Compañía deberá cumplir y hacer cumplir al personal a su cargo la normativa legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, así como las normas y procedimientos internos de seguridad y salud.

Todos los trabajadores deberán conocer y cumplir las normas generales y las específicas de su puesto de trabajo para cooperar con la empresa en el deber de protección de su salud en el trabajo.

Se desarrollarán procedimientos de seguridad y salud que faciliten la aplicación práctica de la actividad preventiva y su gestión en los centros de trabajo.

C) Formación. Se impartirá la formación necesaria a todos los trabajadores en función de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo IX. Mejoras sociales.

Artículo 24. 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 África. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75% 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





Se aplicará la tarifa comercial más baja siempre y cuando esté dentro de los límites fijados por la Agencia Tributaria.

Tres 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%.

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 tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado.

Si efectúan más viajes durante el período del año, tendrán derecho a un 50% de reducción en el precio del pasaje, salvo impuestos, y a una reducción del 75% 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% 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% 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, quién arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución con la mayor brevedad posible.

Habrá una bonificación del 60% para las consumiciones efectuadas en cualquier bar del buque, para los empleados y sus familiares.

Artículo 25. 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.

Artículo 26. Ausencias por enfermedad.

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 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% de sus retribuciones.

Artículo 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 4.000 euros. El anticipo se descontará como máximo en 20 pagas.

A estos efectos se considera un fondo de 380.000 euros que se mantendrá para los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

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.

Artículo 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 6.200 euros.





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% del Salario Base.

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

Artículo 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.

Artículo 30. Póliza de Seguro Colectivo de Vida y Póliza de Accidentes.

El Seguro Colectivo de Vida queda regulado en la Póliza número 10029918 suscrita entre Trasmediterránea, S.A., y Nationale-Nederlanden Vida, S.A.

El Seguro Colectivo de Accidentes queda regulado en la Póliza numero 055-080244322 suscrita entre Trasmediterránea, S.A., y Mapfre Familiar Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

Artículo 31. Jubilación forzosa y anticipada.

1. Como instrumento de política social se regula, con carácter general, la jubilación forzosa, por cumplimiento de edad en las siguientes condiciones:

a) Los trabajadores acogidos al presente convenio, cualquiera que sea su categoría, causarán baja en la empresa, por jubilación forzosa, el día que cumplan 65 años de edad.

b) La empresa vinculará las extinciones contractuales producidas en virtud de la aplicación del apartado a) con medidas de política de empleo tales como la



mejora en la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.

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

A los 64 años de edad	1.293 euros brutos a tanto alzado
A los 63 años de edad	2.586 euros brutos a tanto alzado
A los 62 años de edad	3.879 euros brutos a tanto alzado
A los 61 años de edad	5.172 euros brutos a tanto alzado
A los 60 años de edad	6.465 euros brutos a tanto alzado

Estas cantidades serán de aplicación durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

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.

Artículo 32. Jubilación.

Al jubilarse por cumplimiento de los 65 años y con derecho a una pensión de jubilación 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 y Preparadores de Trabajos: 13.534,00 euros.

Grupo II. Operadores, Oficiales, Auxiliares y Subalternos: 10.071,72 euros.

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.

Artículo 33. Otras mejoras sociales.

Se percibirán las cantidades que, a continuación se exponen, en cada uno de los casos siguientes:

Por matrimonio de empleado	445,41 euros
Por nacimiento de hijo de empleado	202,00 euros
Por defunción de padres, hijos y cónyuge de empleado	202,00 euros
Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado	171,70 euros
Por defunción de empleado (casado):	5.563,08 euros
Por defunción de empleado (soltero):	4.045,05 euros

Incapacidad permanente y total para la profesión habitual, siempre que cause baja en la empresa:

Grupo I: 9.442,49 euros.

Grupo II: 6.924,56 euros.

Incapacidad absoluta para todo trabajo:

Hasta los 52 años:

Grupo I: 9.442,49 euros.

Grupo II: 6.924,56 euros.

A los 53 años: El 80% de la indemnización establecida en el artículo 32 para el grupo correspondiente.

A los 54 años: 85% (ídem).

A partir de los 55: 100% (ídem).

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.

Capítulo X. Permutas, baja voluntaria, escalafones y traslados

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 plazas vacantes 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 destino será el que se acuerde en cada caso.

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 5.036 euros que deberá solicitar dentro de los dos años inmediatamente posterior a la fecha del traslado.

d) Desplazamientos temporales: Los desplazamientos se efectuaran de conformidad con lo siguiente:

d.1 Las necesidades temporales del servicio que den lugar a desplazamientos



temporales serán cubiertas, en primer término, por el personal voluntario que así lo solicite; si no lo hubiera, se designará por la Dirección de la empresa.

d.2 Se efectuarán coincidiendo con la temporada alta (tres meses) del lugar de destino.

d.3 Se harán con carácter rotativo, comunicándose en todo caso al trabajador afectado al menos con un mes de antelación.

d.4 La jornada y horario aplicables durante el desplazamiento, serán los correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe en el nuevo destino, percibiendo el trabajador los pluses de cambio de jornada y/o turnos si procediera.

d.5 Si entre los lugares de origen y destino existen medios propios de transporte de la Empresa, se le proporcionará, gratuitamente, un viaje de ida y vuelta cada fin de semana, siempre que su período de descanso se lo permita.

d.6 Las dietas específicas aplicables a los desplazamientos temporales ascenderán a 629 euros por mes natural completo o parte alícuota proporcional, siendo por cuenta de la empresa el viaje de ida y vuelta al lugar de destino, designándose por ella el medio de transporte a utilizar.

d.7 Por cada mes completo de desplazamiento, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso sin computar como tales los de viaje.

Capítulo XI. Premios, faltas y sanciones.

Artículo 38. Premios por permanencia en la empresa.

a) La empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad la cantidad de 629,23 euros.

b) La empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad la cantidad de 1.195,84 euros.

Estas cantidades tendrán vigencia durante los años 2010, 2011, 2012, 2013.

Artículo 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 el artículo 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. La negligencia y descuido en el trabajo cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.

6. 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.

Artículo 40. Prescripción de faltas y sanciones.

En lo relativo a la prescripción de faltas y sanciones se estará en todo caso a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

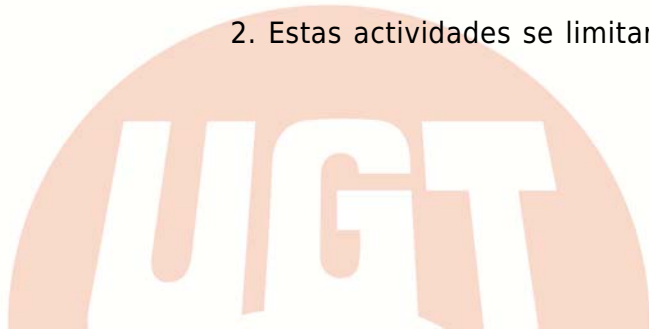
En lo que se refiere a las invalidaciones de las notas desfavorables éstas desaparecerán de los expedientes personales al año, tres años, o cinco años, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, respectivamente, siempre y cuando el sancionado no lo haya vuelto a ser durante los citados períodos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

Capítulo XII. Actividades sindicales.

Artículo 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.

Artículo 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 67.1 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.

Artículo 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 Intercentros, los Comités de Centro, 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. Los trabajadores serán informados, en asamblea, de los acuerdos alcanzados a lo largo de la negociación del Convenio Colectivo. Una vez oída la opinión de los trabajadores, la Comisión Negociadora decidirá la firma o no del texto propuesto
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.

Artículo 44. Órganos de representación de los trabajadores.

1. Los órganos de representación 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 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 a los Comités de Empresa, y a los Delegados de Personal 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 representantes de los trabajadores los Delegados de prevención de cada centro de trabajo, así como los tres Delegados de prevención que conformarán el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo establecido en el punto 8 del Acta Final.

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

g) Los Delegados de Personal y Miembros de Comité 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) Tener acceso a los controles establecidos por la Dirección en relación con la puntualidad y la asistencia.

i) El Comité o Delegados de Personal deberá ser informado puntualmente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, y de igual forma que al





trabajador sancionado.

j) El Comité o Delegados de Personal 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.

k) 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.

Artículo 45. Comité Intercentros.

Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Comité Intercentros compuesto de nueve 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) El Comité Intercentros mantendrá tres reuniones anuales para desempeño de sus funciones.

El Secretario informará a la Dirección de la empresa 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 de los trabajadores 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.

Artículo 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 tabloneros 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 uno de los sindicatos que haya obtenido representación en el Comité Intercentros estará representado por la respectiva sección sindical, formada, en este caso, por un Delegado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.2 de

la L.O.L.S., que tendrá los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores.

4. El Delegado Sindical de cada uno de los sindicatos con representación en el Comité Intercentros, asistirá a las reuniones de éste con voz pero sin voto, no computándose a estos efectos las horas utilizadas en dichas reuniones dentro del crédito horario. Asimismo asistirán a la Asamblea Anual de Representantes.

Artículo 47. De las garantías de los representantes.

Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales reconocidos en el artículo 46.3, 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 o Delegado Sindical.

b) 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) 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 por dedicación a las tareas de representación serán cuarenta. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegado Sindical, siempre que se notifique de ello a la Dirección con la debida antelación.

f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 5.000 euros anuales durante los años de vigencia del Convenio en concepto de gastos de formación, publicación e información al personal, y asesoramientos, previa presentación del correspondiente justificante.

g) Ninguno 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.

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 le correspondan.

h) Podrán utilizar los medios de comunicación que la Empresa posea para realizar sus funciones de representación exclusivamente sindicales.

Artículo 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.

Capítulo XIII. Plan de Igualdad.

Artículo 49. Desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la empresa negociará y desarrollará con los representantes de los trabajadores un Plan de Igualdad, dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito de la empresa entre hombres y mujeres y que garantice la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

El plan de igualdad fijará objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 50. Comisión de Igualdad.

Para llevar a cabo el propósito de la implementación de un Plan de Igualdad, dentro del ámbito de la empresa, se constituirá una Comisión Paritaria de Igualdad de 10 miembros formada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. La composición se conformará por 5 representantes por parte de la empresa y cinco representantes del Comité Intercentros, entre ellos el Presidente y el Secretario del Comité Intercentros.

Dicha Comisión efectuará un primer diagnóstico que constituirá el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Se trata de realizar un análisis desde la perspectiva de género, y la formulación de propuestas que puedan





integrarse en el Plan de Igualdad.

Una vez se implante el Plan de Igualdad, la Comisión hará seguimientos periódicos, que garanticen la correcta aplicación de las medidas acordadas.

Artículo 51. Objetivos del Plan de Igualdad.

El desarrollo e implantación del Plan de Igualdad de la empresa, deberá alcanzar los siguientes objetivos:

Correcto cumplimiento con la Ley aplicable en materia de Igualdad entre hombres y mujeres

Fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Concretar la batería de medidas a implantar con el fin de prevenir situaciones que atenten contra la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y corregir posibles situaciones de discriminación.

Establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Capítulo XIV. Vinculación a la totalidad, derecho supletorio y garantía de empleo.

Artículo 52. 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.

Artículo 53. 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

Artículo 54. Cláusula de garantía de empleo.

Compañía Trasmediterránea garantiza el empleo a su personal fijo de plantilla en las condiciones del Convenio Colectivo aplicable en cada momento.

Esta garantía de empleo tendrá validez durante la vigencia del Convenio Colectivo.

El personal fijo afectado por esta garantía tendrá el derecho preferente a mantener su empleo en cualquier centro de trabajo de Compañía



Trasmediterránea.

En caso de venta total o parcial de la Empresa, el comprador se subrogará plenamente en los compromisos de garantía de la presente cláusula a todos los efectos.

Disposición adicional primera. Cláusula de revisión salarial.

Año 2010: Incremento de un 1%.

Años 2011, 2012 y 2013: La revisión salarial para estos años se aplicará sobre las cantidades vigentes a 1 de enero de cada año, garantizándose un incremento igual al I.P.C. real del respectivo año anterior y con las siguientes particularidades:

1. En el supuesto de que el I.P.C. fuera inferior al -0,5%, el incremento salarial para ese año será de 0%.
2. En el supuesto de que el I.P.C. real fuera una cifra comprendida entre el -0,5% y el 0%, el incremento resultante se determinará sumando a la cifra negativa de I.P.C. un 0,5%.
3. En el supuesto de que el I.P.C. real fuera una cifra comprendida entre el 0,1% y el 0,5%, se aplicará el 0,5% de incremento.

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 tuvieran 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.

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

- a) Escrito de cualquiera de las partes al Secretario del Comité Intercentros



solicitando la intervención de la Comisión de Arbitraje de Conflictos.

b) El Secretario del Comité Intercentros convocará a los miembros de la Comisión de Arbitraje de Conflictos, 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 de Arbitraje de Conflictos.

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 24 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 aquél personal que ya los viniera disfrutando en los respectivos Centros de Trabajo, con un máximo de dos puentes al año.

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. Sábado.

En condiciones homogéneas con los años anteriores, la modificación efectuada en el artículo 10 sobre disfrute de sábados en ningún caso implicará reducción de jornada de trabajo, incremento de horas extraordinarias ni contratación de





personal eventual.

De existir desacuerdos en la aplicación de esta regulación se trasladará la cuestión para su estudio a la Comisión Mixta Permanente de Estudios.

5. Complementos de puesto de trabajo.

Estos 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».

6. 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:

Complemento Personal.

Plus Mando Intermedio.

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 Secretario.

Plus de Jornada variable.

7. Otras mejoras.

A efectos de aplicación de lo dispuesto en el artículo 33 del vigente Convenio, en relación con las indemnizaciones por Incapacidades 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 Incapacidad que corresponda.

8. Bolsa de horas de disponibilidad.

Se crea una Bolsa anual de 21 horas de disponibilidad por trabajador, no retribuíbles adicionalmente, para atender refuerzos en situaciones extraordinarias





o de emergencia.

Su definición, utilización y justificación será supervisada por la Comisión Mixta Permanente de Estudios.

9. Comisión Mixta Permanente de Estudio.

Se acuerda crear una Comisión Mixta Permanente de Estudios compuesta por 5 miembros, un representante de cada grupo sindical más el Presidente y el Secretario del Comité Intercentros, para analizar, entre otros temas, los siguientes:

Horarios de todos los centros de trabajo.

Definir todos los pluses de puesto de trabajo.

Definir la jornada continuada, partida, turnos y flexible.

Analizar los complementos personales del artículo 18 apartado a.2.

Acordar los criterios para elaborar el escalafón.

Desarrollar los temas de formación y salud laboral.

Revisión de las definiciones de grupos y categorías profesionales, mecanismos de contratación y cobertura de vacantes, con el fin de adecuarlas a las necesidades actuales de la organización de la empresa.

Analizar la aplicación de las políticas de empleo derivadas de lo previsto en el apartado 1. b) del artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

Definición, utilización y justificación de las horas de disponibilidad establecidas en el apartado 8 del Acta Final.

La Comisión presentará sus resultados al Comité Intercentros y a la Dirección de la Empresa, que en sesión conjunta decidirán sobre su aprobación e incorporación, en su caso, como norma aplicable complementaria al Convenio Colectivo.

La Comisión mantendrá dos reuniones anuales.

10. Horas anuales.

A efectos de cualquier tipo de cálculo económico, se tomará como módulo de cómputo anual horario el de 1.748 horas.

Tabla salarial 2010.





Península.

Categoría	S. base X 16	P. desp. X12	Total mes	Total año	P. dif. fusión*	
					Mes X16	Total año
Jefe Departamento.	1.906,42	127,47	2.033,89	32.032,36	15,49	247,84
Jefe Sección y Titulado Superior.	A 1.527,83	127,47	1.655,30	25.974,92	132,29	2.116,64
	B 1.527,83	127,47	1.655,30	25.974,92	69,54	1.112,64
	C 1.527,83	127,47	1.655,30	25.974,92	5,15	82,40
Titulado Superior	D 1.205,86	127,47	1.333,33	20.823,40	-	-
	A 1.343,15	127,47	1.470,62	23.020,04	86,68	1.386,88
Jefe Negociado y Titulado Medio.	B 1.343,15	127,47	1.470,62	23.020,04	58,48	935,68
	C 1.343,15	127,47	1.470,62	23.020,04	7,87	125,92
	D 1.068,86	127,47	1.196,33	18.631,40	-	-
Titulado Medio.	A 1.189,18	127,47	1.316,65	20.556,52	62,80	1.004,80
Oficial.	B 1.189,18	127,47	1.316,65	20.556,52	40,20	643,20
Operador.	C 1.189,18	127,47	1.316,65	20.556,52	11,99	191,84
Delineante.	A 993,46	127,47	1.120,93	17.425,00	10,95	175,20
	B 858,73	127,47	986,20	15.269,32	94,23	1.507,68
	C 827,93	127,47	955,40	14.776,52	-	-
Auxiliar.	858,73	127,47	986,20	15.269,32	94,23	1.507,68
Telefonista.	A 989,66	127,47	1.117,13	17.364,20	15,07	241,12
Conserje.	B 989,66	127,47	1.117,13	17.364,20	3,67	58,72
	A 941,57	127,47	1.069,04	16.594,76	32,07	513,12
Orden./Mozo/Peón.	B 941,57	127,47	1.069,04	16.594,76	9,26	148,16
Ser./Amar./M.Limp.	615,48	127,47	742,95	11.377,32	-	-
Aspirante.	A 986,28	127,47	1.113,75	17.310,12	26,67	426,72
	B 986,28	127,47	1.113,75	17.310,12	10,44	167,04
Conductor Turismo.	A 1.002,16	127,47	1.129,63	17.564,20	27,87	445,92
	B 1.002,16	127,47	1.129,63	17.564,20	10,75	172,00
Conductor Camión.	962,15	127,47	1.089,62	16.924,04	-	-
Jefe Sección Taller. Encargado Almacén.	886,61	127,47	1.014,08	15.715,40	-	-
Oficial 1.ª Taller.	865,49	127,47	992,96	15.377,48	-	-
Oficial 2.ª Taller.						

* Este Plus será de aplicación, única y exclusivamente, al personal que al 31-12-83 viniera percibiendo Plus de Actividad.

Tabla salarial 2010.

Islas/Ceuta/Melilla.



Categoría	S. base X 16	P. desp. X12	P. resid. X12	Total mes	Total año
Jefe Departamento.	1.906,42	127,47	144,81	2.178,70	33.770,08
Jefe Sección y Titulado Superior.	1.527,83	127,47	153,25	1.808,55	27.813,92
Titulado Superior	D 1.205,86	127,47	153,25	1.486,58	22.662,40
Jefe Negociado y Titulado Medio.	1.343,15	127,47	205,66	1.676,28	25.487,96
Titulado Medio. Oficial.	D 1.068,86	127,47	205,66	1.401,99	21.099,32
Operador. Delineante.	1.189,18	127,47	252,59	1.569,24	23.587,60
Auxiliar.	858,73	127,47	303,18	1.289,38	18.907,48
Auxiliar.	C 827,93	127,47	303,18	1.258,58	18.414,68
Telefonista.	858,73	127,47	303,18	1.289,38	18.907,48
Conserje.	989,66	127,47	309,36	1.426,49	21.076,52
Orden./Mozo/Peón. Ser./Amar./M.Limp.	941,57	127,47	179,87	1.248,91	18.753,20
Aspirante.	615,48	127,47	17,97	760,92	11.592,96
Conductor Turismo.	986,28	127,47	162,06	1.275,81	19.254,84
Conductor Camión.	1.002,16	127,47	160,11	1.289,74	19.485,52
Jefe Sección Taller. Encargado Almacén.	962,15	127,47	358,40	1.448,02	21.224,84
Oficial 1.ª Taller.	886,61	127,47	361,14	1.375,22	20.049,08
Oficial 2.ª Taller.	865,49	127,47	360,30	1.353,26	19.701,08

Tabla salarial 2010.

Informática.

Categoría	S. base X 16	P. desp. X12	Total mes	Total año
Jefe Proyecto.	1.873,21	127,47	2.000,68	31.501,00
	A 1.667,21	127,47	1.794,79	28.206,76
Analista.	B 1.584,95	127,47	1.712,42	26.888,84
	C 1.502,58	127,47	1.630,05	25.570,92
	A 1.667,32	127,47	1.794,79	28.206,76
Téc. Sistemas.	B 1.584,95	127,47	1.712,42	26.888,84
	C 1.502,58	127,47	1.630,05	25.570,92
	A 1.461,40	127,47	1.588,87	24.912,04
Programador.	B 1.388,08	127,47	1.515,55	23.738,92
	C 1.348,52	127,47	1.475,99	23.105,96
Jefe Explotación.	1.543,73	127,47	1.671,20	26.229,32
Jefe Sala.	1.482,00	127,47	1.609,47	25.241,64

Prep. Trabajos.	1.418,56 127,47	1.546,03	24.226,60
A	1.388,08 127,47	1.515,55	23.738,92
Operador.	B 1.348,52 127,47	1.475,99	23.105,96
	C 1.182,99 127,47	1.310,46	20.457,48