Categorías	Salario base	Plus actividad	Suma	Total anual
Personal Pastelería y Panadería				
Oficial primera	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Oficial segunda	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Ayudante primera	19,36	5,98	25,34 *	9.249,21
Ayudante segunda	19,36	1,14	20,50 *	7.483,86
Aprendiz de 16 a 17 años	19,36	0,89	20,25 *	7.390,82
Dependiente/a primera	589,90	188,86	778,76	9.345,16
Dependiente/a segunda	589,90	179,88	769,78	9.237,35
Dependiente/a tercera	584,61	179,88	764,49	9.173,85
Ayudante dep. primera	580,39	179,88	760,27	9.123,25
Ayudante dep. segunda	580,39	34,37	614,77	7.377,21
Aprendiz dep. de 16 a 17 años	580,39	26,97	607,37	7.288,42
Personal Oficios Varios				
Mecánico	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Chófer primera	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Chófer segunda	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Carpintero	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Repartidor	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Chófer con auto-venta	19,65	8,04	27,69 *	10.106,74
Oficial primera Electricista	19,65	8,04	27,69	10.106,74
Electricista	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Albañil	19,65	7,37	27,02 *	9.862,81
Personal Subalterno				
Almacenero	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28
Telefonista	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28
Cobrador	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28
Personal de limpieza	18,75	5,92	24,67 *	9.005,28

Nota: Esta tabla salarial corresponde a 1.812 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, y * cómputo diario.

Se aclara de manera expresa por las partes firmantes que las categorías establecidas pueden ser cubiertas con independencia del sexo de la persona que lo desarrolle.

17574 *RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra (Código de Convenio n.º 9015210) que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 27 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMPAÑÍA «EUROPA FERRYS, S. A.» Y SU PERSONAL DE TIERRA

Convenio Colectivo de condiciones económicas y de trabajo pactado entre la empresa «Europa Ferrys, S. A.» y sus trabajadores, con efectos desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre del año 2007

CAPÍTULO I

Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio ordena las relaciones laborales entre la Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra, vinculado por cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

Los cargos de alta dirección: Director general, Directores de Áreas, Gerentes, Gerentes Senior y Gerentes Junior.

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 los centros de trabajo en tierra que la Compañía Europa Ferrys tiene actualmente en Algeciras y Ceuta. En caso de creación de nuevos centros, las condiciones que habrán de regir en los mismos se acordarán con el Comité Intercentros.

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 art. 1 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que sobre esta materia pudieran promulgarse.

El personal de la Compañía Europa Ferrys quedará siempre vinculado al centro de trabajo o delegación para donde haya sido contratado, excepto por acuerdo pactado con la Dirección de la empresa. En estos casos, la empresa queda obligada a compensar y abonar todos los gastos que supongan el traslado a destino, cuyos conceptos y cuantías serán negociados.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2007, excepto la tabla salarial que figura en el Anexo II y el artículo 21, que finalizarán el 31 de diciembre de 2005.

La subida salarial para el actual año 2004, será la reflejada en las tablas y en el articulado del convenio.

En el 2.º año de vigencia del presente convenio, los salarios pactados en el mismo se verán incrementados en un porcentaje igual al I.P.C. previsto para dicho año por el I.N.E., mas el 0,25 si la cuenta de resultados del 2004 esta entre la franja de 400.000,00 a 900.000,00 Euros., ó el 0,5 si la cuenta de resultados del 2004 es mayor de 900.001,00 Euros.

Si el IPC fuese superior al previsto, automáticamente se abonaría el exceso con carácter retroactivo al 01-01-2005.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales, manteniéndose las condiciones pactadas 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 Provincial de Trabajo.

CAPÍTULO II

Absorción, Comisión Paritaria, Régimen Disciplinario y Uniformidad

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 pactados, podrán ser absorbidos por los aumentos de las retribuciones que se produzcan por disposiciones legales o Convenios Colectivos, siempre que se adopte esta medida con carácter de uniformidad con respecto a todo el personal que lo perciba.

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 estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa. Contará con un presidente que será el Director General de la Compañía y un secretario que será el Presidente del Comité de Empresa.

El procedimiento a seguir para la celebración de reuniones de la Comisión Paritaria será, mediante escrito de cualquiera de las partes dirigido al Presidente de la Comisión Paritaria, que convocará a las partes en el plazo de 3 días y resolverá en el plazo de otros 3.

Las partes se comprometen a mantener una reunión trimestral de dicha Comisión.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación del personal

Artículo 6. *Reglamento de Régimen Interior.*

Las partes se comprometen a ultimar en el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, un Reglamento de Régimen Interior que recoja el Régimen Disciplinario, el Manual de Uniformidad y cuantos otros aspectos se consideren oportunos. Mientras tanto, cualquier cuestión que pueda afectar a estos aspectos se tratará en la Comisión Paritaria la cual tendrá como referencia el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

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

El cuadro orgánico de la empresa, con especificación de las personas, categorías que se desempeñan actualmente y las categorías con las que podrían desempeñarse, es el que figura en el Anexo I que queda a disposición de los interesados para ser consultada en las dependencias de la empresa. Cualquier variación de categorías que se produzca en dicho cuadro orgánico, será negociada con el Comité Intercentros. La empresa se compromete a terminar el Manual de Funciones a la finalización del Plan de Sistemas que se incorporará como anexo al presente convenio una vez ultimado.

Artículo 8. *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 la Compañía Europa Ferrys, se clasifica en:

a) Trabajadores fijos: son los admitidos por tiempo indefinido en la empresa, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato de trabajo y con independencia de la jornada que realice el trabajador.

b) Trabajadores contratados por tiempo determinado: son aquellos contratados por tiempo cierto, expreso o tácito de acuerdo con la legislación vigente, siempre que así se pacte por escrito.

1. Contrato de obra o servicio determinado: es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la Producción: son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en el art. 15 del E. T., y tienen como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

3. Contratos de Interinidad: son aquellos que ingresan en la empresa para sustituir a un trabajador, con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos que legalmente se establecen.

c) Trabajadores contratados para la Formación: tienen por objeto la adquisición de la formación técnica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo.

d) Contratos en Prácticas: tienen como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario, o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

e) Trabajadores fijos discontinuos.

f) Trabajadores a tiempo parcial.

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, determinará su denominación y la adecuará a las distintas clasificaciones, de acuerdo con las circunstancias que concurran en cada supuesto. En ningún caso podrán crearse categorías inferiores a las existentes.

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 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Movilidad funcional: En el caso de que un trabajador desempeñe trabajos de Jefe de Servicio ó Secretaría de Dirección, percibirá la diferencia del total de las percepciones económicas entre ambas categorías por cada día del efectivo desempeño.

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 de grado 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.

Informáticos: Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) Técnico de Sistemas.
b) Analista de Sistemas.

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 Negociado.
b) Oficiales.
c) Auxiliares.
d) Telefonistas.
e) 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) Porteros.
d) Conductores de turismo.
e) Personal de Limpieza
f) Encargado de almacén.
g) Ayudante de almacén.

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 del mismo se consideran comprendidas las siguientes categorías:

a) Ayudante.
b) Peón.
c) Amarradores.

Para las definiciones de los mencionadas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto por las partes según se contempla en el artículo 6 de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO IV

Jornada Laboral, Descansos, Vacaciones y Licencias

Artículo 9. *Jornada Laboral.*

Se establece para todo el año una jornada intensiva para el personal de la oficina central, que será la comprendida entre 7.30 a 15.00 horas. Y una guardia semanal de 17.00 a 19.30 horas. Dichas guardias serán efectuadas de lunes a jueves.

Para Promotor y Secretaría de Dirección y dado las características de estos puestos de trabajo, la jornada será la acordada con el Director de Explotación y el Director General respectivamente.

Para Sistemas de Información, será de lunes a jueves de 09,00 a 14,30 y de 16,00 a 19,00, y el viernes de 09,00 a 14,30, estando la tarde del viernes cubierta por la guardia semanal.

El régimen de trabajo del personal que presta sus servicios en el Puerto de Algeciras será de 6 días de trabajo y 3 de descanso, excepto el período comprendido entre el 1 de Julio y el 10 Agosto que será de 6 días de trabajo y 2 de descanso.

El régimen de trabajo del personal que presta sus servicios en el Puerto de Ceuta será de 6 días de trabajo y 3 de descanso, excepto el período comprendido entre el 22 de Julio y el 31 Agosto que será de 6 días de trabajo y 2 de descanso.

Reducción de la jornada: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a dos horas de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen. Dicha reducción de jornada no afectará a las retribuciones del trabajador.

Artículo 10. *Horario.*

Los horarios de trabajo para todo el personal, serán los confeccionados por la Dirección de la empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Dicho cuadro de horario se revisará, mensualmente y con tiempo suficiente, por departamentos.

Artículo 11. *Vacaciones.*

El personal que presta sus servicios en el Puerto de Algeciras, disfrutará de 21 días hábiles de vacaciones al año, de los que 6 días se podrán disfrutar entre el 10 y el 31 de Agosto, no se podrán disfrutar vacaciones entre el 01 de Julio y el 10 de Agosto. El resto de los períodos de vacaciones podrán ser como mínimo en fracciones de tres días.

El personal que presta sus servicios en el Puerto de Ceuta, disfrutará de 21 días hábiles de vacaciones al año, de los que 6 días se podrán disfrutar entre los periodos del 01 de julio al 15 de agosto y del 05 al 15 de septiembre, no se podrán disfrutar vacaciones entre el 16 de agosto y el 04 de septiembre. El resto de los períodos de vacaciones podrán ser como mínimo en fracciones de tres días.

El personal que presta sus servicios en la Oficina Central de Algeciras, disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones al año, de los que 10 días se podrán disfrutar entre el 1 de Junio y el 31 de Agosto. El resto de los períodos de vacaciones en dos fracciones de cinco días y una fracción de dos días. Esta norma es general, pudiendo haber variaciones en función de las razones organizativas de cada Área o departamento.

El personal que presta sus servicios en la Oficina Central de Ceuta, disfrutará de 22 días hábiles de vacaciones al año, de los que 10 días se podrán disfrutar entre los periodos del 15 de Junio al 15 de agosto y del 15 al 30 de septiembre. El resto de los períodos de vacaciones en dos fracciones de cinco días y una fracción de dos días. Esta norma es general, pudiendo haber variaciones en función de las razones organizativas de cada Área o departamento.

En las paradas de los buques por varadas, se procurará el disfrute de períodos de vacaciones para el mayor número de personas, quedando el personal mínimo necesario para la operatividad.

La empresa de conformidad con el Comité de Empresa, determinará los turnos de vacaciones. Las Vacaciones disfrutadas en el período de verano, lo serán de forma rotativa para todo el personal, de la forma ya aplicada de turnos de elección.

Los amarradores disfrutarán de 21 días hábiles de vacaciones al año, seis de los cuales podrán ser disfrutados desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

En ningún caso podrán ser compensadas económicamente las vacaciones que correspondan al período anual completo, de acuerdo con la legislación vigente, disfrutándose siempre dentro del año natural.

Artículo 12. *Licencias o permisos.*

El trabajador avisando con la debida antelación y justificándolo debidamente en su caso, podrá ausentarse de su trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a) Tres días naturales, que podrán ampliarse a dos días más, cuando el trabajador necesite realizar desplazamiento fuera de la ciudad, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Cinco días por enfermedad grave o accidente del cónyuge, pareja de hecho, ascendientes o descendientes que requiera hospitalización acreditada por certificado médico de la Seguridad Social pudiéndose ampliar ese plazo, excepcionalmente, a juicio de la empresa.

c) Cuatro días por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho.

d) Un día natural en caso de bautizo o primera comunión de hijos coincidiendo con la fecha de la celebración.

e) Un día en caso de boda de hijos o hermanos coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia. En el supuesto de que se tuviera que desplazar fuera de la provincia, el plazo se extenderá a dos días.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o inicio de la convivencia, en el caso de parejas de hecho, debiendo acreditarse debidamente con la inscripción en el registro de parejas de hecho y pudiendo disfrutarse por una sola vez.

g) Dos días en el caso de mudanza o desahucio dentro de la ciudad de residencia del trabajador, y tres días si es fuera de la misma.

h) Cinco días por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, que se ampliará a siete días en el supuesto de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos o síquicos.

i) Hasta cinco días al año para la preparación de exámenes oficiales y justificándolos mediante comprobante de matrícula. Con independencia de lo anterior, la empresa concederá a los empleados que lo soliciten, permiso para la presentación a exámenes oficiales en Institutos, Universidades y Escuelas Técnicas o especiales sin que el tiempo invertido en ellos pueda, en caso alguno deducirse de los haberes del solicitante; bien entendido que estos permisos han de ser por el imprescindible período de tiempo y justificándolos documentalmente.

j) Un día al año para asuntos propios.

En ningún caso podrá descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal debidamente justificado.

Artículo 13. *Excedencias.*

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos 2 años, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco años, lo que deberá solicitar al menos con un mes de antelación a la fecha en que desee iniciarla. La empresa informará al comité de las solicitudes de excedencia que se produzcan, con anterioridad a su inicio.

Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir al menos un nuevo período de servicio en la empresa de 2 años.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa y su reincorporación se efectuará de la siguiente forma:

a) En un plazo máximo de quince días para el supuesto de que en los seis meses posteriores a iniciada la excedencia, no se haya producido un alta en la empresa para cubrir el puesto de trabajo dejado por el excedente, salvo que ese alta se haya producido de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8.1.b), c), d) ó e).

b) A los seis meses de solicitado el reingreso.

c) En el plazo de un mes si la excedencia se ha solicitado por estudios.

d) Inmediatamente si la excedencia se ha solicitado para desempeñar algún cargo político o sindical.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Festividad Patronal.*

Con independencia del Calendario oficial, se establece como festivo a todos los efectos, el día 16 de Julio, en honor a la Patrona de la profesión, la Virgen del Carmen.

Si dicho día coincidiese en domingo o fiesta de carácter local , se trasladará al 31 de diciembre, si también coincidiese en domingo o fiesta local, la fecha del festivo se acordará en la comisión paritaria.

CAPÍTULO V

Ascensos, Contrataciones y Vacantes

Artículo 15. *Ascensos.*

Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

a) Por libre designación de la dirección, teniendo en cuenta la actitud y la aptitud reflejados en los informes de personal que realicen los Directores de Área y Jefes de Departamentos.

Dichos informes serán semestrales y del contenido de los mismos deberán tener conocimiento las personas de las cuales se informa; el trabajador podrá asistir a esta reunión acompañado de un miembro del comité. La empresa informará al comité de los modelos que se utilicen para la realización de dichos informes.

b) A solicitud del trabajador.

Cualquier trabajador que entienda que, por el puesto de trabajo, funciones, formación, responsabilidades o cualquier otra consideración, se encuentra desarrollando funciones de superior categoría, podrá solicitar su reclasificación al Departamento de Recursos Humanos. La solicitud se realizará por escrito haciendo mención a las razones por la que solicita la reclasificación. La solicitud será examinada por el Comité de Dirección que deberá emitir informe por escrito, motivando la decisión, en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud, del que se dará traslado al trabajador. En caso de ser aceptada la solicitud, la reclasificación tendrá efectos desde la fecha de su recepción.

d) Por tiempo de permanencia en la categoría profesional, se aplicará de la siguiente forma:

El Auxiliar Administrativo que lleve 5 años al servicio de la empresa, ascenderá a Oficial de 3.ª

El Oficial de 3.ª que lleve 5 años es esta categoría, percibirá el 50% de la diferencia salarial con respecto al Oficial de 2.ª A los 10 años ascenderá a oficial de 2.ª

El Oficial de 2.ª que lleve 5 años en dicha categoría, ascenderá a Oficial de 1.ª

Artículo 16. *Contratación de personal.*

La contratación de personal con categoría Ayudante de muelle, se realizará exclusivamente en la Operación Paso del Estrecho.

La contratación de personal se realizará siempre en consonancia con las disposiciones legales vigentes y con las consignadas en este convenio.

En ningún caso se realizarán contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, excepto en las contrataciones para la Operación Paso del Estrecho. Los casos de contratos actuales a través de ETT serán estudiados para su pase a plantilla.

En todos los casos en que se produzca una contratación de personal de nuevo ingreso en la empresa, se realizará de la siguiente forma:

Una comisión formada por la Dirección de RRHH, la persona del departamento de RRHH encargada de esta materia, el Jefe del Departamento correspondiente y un miembro del Comité de Dirección, que después del acopio de curricula, realizará entrevistas personales a los aspirantes, evaluándolos posteriormente por criterios de aptitud, formación y aportaciones de los títulos correspondientes cuando fuere necesario.

Artículo 17. *Plazas vacantes.*

Se entiende por plazas vacantes: las que resulten de nueva creación, modificación del cuadro orgánico, creación de nuevos centros, ceses, despidos, dimisiones, ascensos o cualquier otro supuesto que suponga modificación de las personas que actualmente ocupan puestos de trabajo recogidos en el cuadro orgánico; siempre que la modificación no suponga desaparición del puesto de trabajo.

La cobertura de plazas vacantes se regirá por los siguientes criterios:

El anuncio se las vacantes se publicará en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo, y en la misma se especificarán los siguientes extremos:

Fecha aproximada en la que es necesario cubrir la vacante, denominación del puesto de trabajo a cubrir, perfil requerido para su ocupación, categoría, condiciones económicas y horario.

Documentación necesaria, lugar y plazo de entrega de la misma.

Dicha documentación será estudiada y evaluada por el Comité de Dirección.

CAPÍTULO VI

Retribuciones Salariales

Artículo 18. *Garantías salariales.*

Las percepciones económicas que se determinan en el presente convenio, se abonarán en todo caso, dentro de los tres primeros días del mes siguiente al referido en la nómina.

Artículo 19. *Salario Base.*

Serán los reflejados en la tabla salarial adjunta. (Anexo II).

Artículo 20. *Complementos Salariales.*

Plus de Turnos.—Se establece un plus de turnos para todos los trabajadores que estén en dicho régimen, su cuantía es la reflejada en la tabla adjunta (Anexo II) y, se percibirá en 12 mensualidades.

Plus de Promotor.—Se establece un plus de promotor para todos los trabajadores que realicen dicho cometido, consistente en la cantidad reflejada en la tabla adjunta (Anexo II), en el caso de que utilicen vehículo propio, este plus se incrementaría hasta la cuantía reflejada en el Anexo II.

Plus de Secretaría de Dirección.—Consistente en lo reflejado en la tabla (Anexo II).

Con base en el acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora el 31 de marzo del 2004 que figura como Anexo III al presente convenio y en los términos de dicho acuerdo, se establecen para el personal del centro de trabajo de Ceuta los siguientes conceptos salariales:

Plus de Residencia.—Se fija un plus de Residencia para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Ciudad Autónoma de Ceuta, consistente en el 25% del Salario Base.

Complemento específico de Ceuta.—Se establece un complemento específico para los trabajadores que presten sus servicios en la Ciudad Autónoma de Ceuta de acuerdo a lo establecido en las tablas salariales anexas (Anexo II).

Dicho complemento tendrá carácter salarial y permanente para los sucesivos convenios y contará a todos los efectos de incrementos salariales.

Artículo 21. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Se establecen 2 pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad del salario real, pagaderas los días 15 de los meses de Junio y Diciembre respectivamente.

Se establece una tercera paga extraordinaria de la siguiente forma:

El 25% pagadero en el mes de Agosto.

Hasta el 50% si la cuenta de resultados esta entre la franja de 400.000,00 a 900.000,00 Euros de beneficios.

Hasta el 100% si la cuenta de resultados esta desde 900.001,00 euros en delante de beneficios.

Estos dos últimos porcentajes se pagarían también en el mes de agosto.

Artículo 22. *Otros Complementos Salariales.*

Domingos y Festivos:

Se establece un incentivo, cuya cuantía es la que aparece en el Anexo II, para las categorías de Jefes de Negociado, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Oficial de 3.ª y Auxiliar Administrativo y Amarradores, que presten sus servicios en domingo o festivo, dentro de su jornada laboral.

Asimismo el personal que preste sus servicios los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, tendrán además un incentivo de 60 Euros.

Horas intempestivas.—Si en la realización de la jornada normal, se abarcaran horas comprendidas entre las 22,00 horas y las 07,00 horas, éstas serán consideradas intempestivas y tendrán el suplemento del Anexo II, por hora o fracción que supere los 30 minutos. Dicho suplemento será para las categorías de Jefes de Negociado de Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Oficial de 3.ª, Auxiliar Administrativo y Amarradores.

Plus de Guardias Informáticos.—Se establece un plus de guardia semanal de informáticos cuya cuantía figura en el Anexo II, en el caso de trabajos comprendidos entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, tendrán el carácter de intempestivas complementándose como tales.

CAPÍTULO VII

Complementos extrasalariales

Artículo 23. *Plus de Transporte.*

Se fija un plus de transporte para todos los trabajadores de la empresa con categoría de Jefe de Negociado, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª, Oficial de 3.ª, Auxiliar Administrativo, Ayudante y Amarradores, por la cantidad del Anexo II, a satisfacer en las 12 mensualidades de Enero a Diciembre.

Dicho plus de transporte tendrá carácter permanente para sucesivos convenios y contará a todos los efectos de incrementos salariales.

Artículo 24. *Gratificación Amarradores.*

Por el trimestre comprendido por los meses de Julio, Agosto y Septiembre, los amarradores recibirán una gratificación por los servicios extraordinarios consistente la cuantía del Anexo II, pagadero con las percepciones del mes de septiembre.

Artículo 25. *Complementos de cargo.*

En función de la absorción de complementos salariales personales, de la disponibilidad del personal que ocupe los cargos que a continuación se detallan y de las Jefaturas asignadas en el organigrama, y siempre que se ocupen dichos Cargos, se establecen los complementos Senior y Junior del Anexo II. Estos cargos, también podrán modificarse en función de las necesidades.

Área de Explotación:

Jefatura de SS.PP.
Jefatura de Control Sup. Sob.
Jefatura de Ventas
Jefatura de Embarques

Área de Producción:

Jefatura de Logística
Jefatura de S.G.S.

Área de Recursos:

Jefatura de Tesorería.
Jefatura de Servicios Generales.
Jefatura de Contabilidad/Fiscal.
Jefatura de Facturación.
Jefatura de Consignación.
Jefatura de Sistemas.
Jefatura de Prevención RR.LL.

Artículo 26. *Premio por Matrimonio, Natalidad y Adopción.*

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año, que al contraer matrimonio legal por primera vez, estuviese en activo, percibirá de la empresa, independientemente de las demás asignaciones reglamentarias, una gratificación ascendente a 924,06 euros.

Este derecho se reconoce igualmente a las parejas de hecho, al inicio de su convivencia, y por una sola vez, debiendo acreditarla documentalmente con su inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Se establece una prestación única en caso de natalidad e hijo, consistente en una gratificación de 462,03 euros, independientemente de las demás asignaciones reglamentarias. También se reconoce este derecho en caso de adopción.

Artículo 27. *Gastos de Locomoción y Estancia.*

Se establece una dieta por un importe de 86,24 Euros diarias para todas las categorías profesionales, que incluye gastos de comida y alojamiento.

En el supuesto de que el desplazamiento no conlleve pecnoctar fuera del domicilio habitual, se devengará media dieta por un importe de 43,12 euros.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, previa justificación del medio utilizado y del gasto.

Si el desplazamiento se efectúa con vehículo propio, se determina una compensación por kilómetro recorrido de 0,20 Euros.

Artículo 28. *Ayuda por Hijo o Cónyuge con disminución física o psíquica.*

Se establece una ayuda anual por este concepto, de 308,02 Euros pagaderos el último trimestre del año.

CAPÍTULO VIII

Mejoras Sociales

Artículo 29. *Ausencias por Enfermedad o Accidente.*

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 al Departamento de Personal, quien lo comunicará, a su vez, a los servicios médicos de la empresa, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del médico del ISM como máximo antes de transcurrir 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 inasistencia al trabajo, a todos los efectos.

Cuando un trabajador se vea afectado por una situación de incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en los supuestos que a continuación se desarrollan y en los coeficientes que se especifican en cada caso:

a) En los supuestos de Incapacidad Temporal calificada como hospitalaria, así como la derivada de Accidente de trabajo, o bien aquellas situaciones que en el proceso de su tratamiento médico exijan por prescripción facultativa apósito de escayola, la empresa complementará la citada prestación económica hasta garantizar al trabajador el 100% de las percepciones económicas acordadas en el salario base Convenio mas plus de transporte, que percibiría de estar en activo. A estos supuestos se asimila la baja por maternidad.

b) En los casos de Incapacidad Temporal calificada de domiciliaria o ambulatoria y/o para los demás supuestos no contemplados en el párrafo precedente, la empresa complementará la citada prestación económica hasta garantizar al trabajador el 100% de las prestaciones económicas acordadas en el salario base Convenio a partir del undécimo día de producida la baja. El complemento durante los primeros ocho días será del 75%.

En todo caso, el período total a cargo de la empresa no rebasará los 18 meses y, para su percepción, el personal que se viera afectado por esta

mejora queda obligado a someterse a criterio de la empresa, al control del servicio médico u otra forma similar designada por ésta y su negativa traería consigo la pérdida de este complemento.

En el supuesto de que en alguno de los anteriores casos se produjera alguna revisión salarial, ésta afectará directamente a estos trabajadores.

Artículo 30. *Billetes de pasaje.*

El personal de tierra de Algeciras, tendrá derecho a dos billetes gratuitos de pasaje y automóvil en los buques de la compañía, el resto de los billetes que solicite, deberá abonar las tasas.

El cónyuge o conviviente habitual y familiares en primer grado, tendrán derecho a tres viajes al año en las mismas condiciones que las determinadas para el empleado, sin vehículo.

Para el personal de tierra de Ceuta, se establecen una cantidad de doce (12) billetes gratuitos anuales con vehículo propio, cónyuge o conviviente habitual y familia en primer grado, el resto de los billetes con tasas.

Artículo 31. *Seguros Complementarios.*

Se establece la contratación de una póliza con una compañía aseguradora y con cobertura a todo el personal por riesgo profesional, con las siguientes cantidades y conceptos:

a) Invalidez permanente por accidente Profesional: 30.800,00.
b) Fallecimiento por accidente profesional: 30.800,00.

CAPÍTULO IX

Chequeos Médicos

Artículo 32. *Chequeos Médicos.*

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales de este tipo de control preventivo y, siempre, aquellos aspectos y sondeos necesarios como prevención derivada de la clase de trabajo o de la situación personal sanitaria de cada uno. En el caso de trabajadores mayores de 35 años, se incluirá ECG.

Dicho chequeo médico se pondrá así mismo a disposición de los nuevos trabajadores al ingresar en la empresa.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 33. *Planificación de la formación.*

El comité elaborará una propuesta de estudio del ambiente laboral y de las necesidades de formación que será sometida a la Dirección para su implementación.

Artículo 34. *Desarrollo de las actividades formativas.*

A efectos de participación y compensación de horas laborables, las acciones formativas se dividen en tres tipos:

a) Acciones formativas de carácter obligatorio dirigidas específicamente a trabajadores individuales o grupos, necesarias para el desarrollo de sus funciones.

b) Acciones formativas de carácter voluntario diseñadas por la empresa dentro de su Plan de Formación dirigidas a grupos de trabajadores.

c) Acciones formativas de carácter voluntario pertenecientes a planes intersectoriales y ofertadas por entidades u organismos externos.

Artículo 35. *Compensación del tiempo dedicado a formación.*

Las horas dedicadas a las acciones formativas de tipo a), tendrán consideración de horas laborables y serán íntegramente compensadas con descanso.

Las horas dedicadas a las acciones formativas de tipo b) y c) podrán tener o no consideración de horas laborables en función de la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo y la mejora en el rendimiento. Según el caso, hasta el cincuenta por ciento de las horas dedicadas a esta formación podrán ser compensadas con descanso; esta decisión será tomada por la Dirección de la empresa previa información al responsable de formación designado por el comité.

CAPÍTULO XI

Actividades Sindicales

Artículo 36. *Disposiciones Generales.*

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 con la legislación vigente.

Artículo 37. *Órganos de representación de los trabajadores.*

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

Estos órganos en la compañía Euroferrys son los Delegados de Personal, los Comités de Centro y el Comité Intercentros.

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Centro tendrán las funciones y competencias que se les reconozcan en la legislación vigente y que no estén expresamente atribuidas al Comité intercentros.

Artículo 38. *Comité Intercentros.*

Su composición y competencias se ajustará a las normas siguientes:

1. Se constituirá un Comité intercentros compuesto por ocho miembros, de acuerdo al artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el citado Comité Intercentros estarán representados todos los centros de trabajo. El Comité intercentros elegirá entre sus componentes un Presidente y un Secretario. En caso de creación de nuevos centros de trabajo, el número de miembros del Comité Intercentros se ampliará para incluir la representación del citado centro, guardando la proporcionalidad y el máximo establecidos legalmente.

2. Este Comité Intercentros 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.

3. Este Comité Intercentros designará sus representantes en las distintas comisiones o grupos de trabajo previstos en este convenio colectivo y las que se crearen en el futuro. Asimismo nombrará los delegados de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

4. El Comité intercentros tiene atribuida expresamente las siguientes funciones y competencias:

a) La dirección de la empresa informará mensual y nominalmente, por escrito, sobre el número de horas extraordinarias, intempestivas y festivos realizados, especificando las causas. También entregará mensualmente copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contratos de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

b) Ser informados por escrito, trimestralmente, de los ascensos por libre designación de la empresa de aquellos trabajadores que se encuentren sometidos a este convenio.

c) El Comité intercentros recibirá la información y emitirá los informes a que se refiere el Art. 64 del estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 39. *Garantías Sindicales.*

Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de personal, dispondrá como máximo de 25 horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo sindical, quedan excluidos del cómputo el tiempo de reunión a instancia de la empresa y las convocatorias oficiales por la Autoridad Laboral.

Las horas de actividad sindical correspondientes a los anteriores organismos podrán ser acumulables e intercambiables entre los miembros de la misma.

Podrán utilizar los medios de comunicación que la empresa posea para realizar sus funciones de representación sindicales.

Se garantizará la privacidad de las comunicaciones por correo electrónico entre los representantes de los trabajadores, mediante el adecuado sistema.

Cualquier miembro de una sección sindical y cualquier trabajador que ostente una responsabilidad en el Secretariado de una Central Sindical, dispondrá del mismo tiempo no retribuido para actividades sindicales.

A los efectos de este artículo, los Presidentes de las secciones sindicales con representación en el comité se asimilarán a los miembros de dicho comité.

CAPÍTULO XII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 40. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, recogido en el R. D. 39/1997.

Los comparecientes acuerdan presentar este Convenio ante el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo, a los efectos de registro, y solicitar de dicha Autoridad que si el Texto del Convenio no contiene ningún acuerdo que se oponga a la Legislación en vigor sobre la materia, se digne remitir un ejemplar del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su correspondiente depósito, así como otro ejemplar para su publicación en el Boletín Oficial.

ANEXO II

Tabla salarial tierra Año 2004

	Salario base x 14	Plus transp. x 12	Res. Ceuta x 14	Plus turnos x 12	Plus Ceuta x 14	Total mensual Algeciras	Total anual Algeciras	Total mensual Ceuta	Total anual Ceuta
Jefe de Negoc. Admón.	1.648,18	55,46	412,05		164,82	1.703,65	23.740,12	2.280,51	31.816,17
Jefe de Negoc. Pto.	1.648,18	55,46	412,05	60,46	164,82	1.764,10	24.465,59	2.340,96	32.541,66
Oficial 1.ª Admón.	1.351,50	55,46	337,88		258,77	1.406,97	19.586,60	2.003,61	27.939,67
Oficial 1.ª Puerto	1.351,50	55,46	337,88	60,46	258,77	1.467,42	20.312,07	2.064,07	28.665,16
Oficial 2.ª Admón.	1.252,61	55,46	313,15			1.308,08	18.202,18	1.621,23	22.586,34
Oficial 2.ª Puerto	1.252,61	55,46	313,15	60,46		1.368,54	18.927,66	1.681,69	23.311,81
Oficial 3.ª Admón.	1.054,83	55,46	263,71		65,93	1.110,30	15.433,21	1.439,94	20.048,20
Oficial 3.ª Puerto	1.054,83	55,46	263,71	60,46	65,94	1.170,75	16.158,69	1.500,40	20.773,71
Auxiliar Admtvo. Admón.	922,98	55,46	230,75			978,45	13.587,33	1.209,19	16.817,77
Auxiliar Admtvo. Pto.	922,98	55,46	230,75	60,46		1.038,90	14.312,80	1.269,65	17.543,24
Amarrador «A»	1.162,95	55,46	290,74	60,46				1.569,62	21.742,71
Amarrador «B»	838,60	55,46	209,65	60,46				1.164,17	16.066,55
Conductor	1.470,16	55,46	367,54	60,46		1.586,08	21.973,25		
Ayudante Admón.	692,23	55,46	173,06		4,96	747,69	10.356,75	925,71	12.849,02
Ayudante Puerto	692,23	55,46	173,06	60,46	4,96	808,15	11.082,22	986,17	13.574,49
(Trimestre: Julio-Agosto-Sept.)									
Amarradores x 1	739,24								
Festivos	40,43								
Intempestivas	2,70								
Secretaría Direcc. x 12	164,42								
Promotor x 12	325,54/221,39								
Senior x 14	323,13								
Junior x 14	146,06								
Guardia Informáticos	80,00								

17575 *RESOLUCIÓN de 16 de septiembre de 2004, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se da publicidad a las actividades y ocupaciones que se consideran prioritarias para la aprobación de proyectos de interés general y social de la Orden de 19 de diciembre de 1997.*

La Orden de 19 de diciembre de 1997 establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas, por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. El artículo 2 de la orden establece que la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, antes del 30 de octubre de cada año, determinará, mediante resolución administrativa, aquellas actividades y ocupaciones que se consideren preferentes a efectos de la aprobación posterior de proyectos u obras de interés general y social presentados por las entidades citadas anteriormente.

El funcionamiento del programa debe ajustarse a los compromisos adquiridos en el Plan de Acción para el Empleo, de tal manera que los ámbitos de actividad a través de los cuales se desarrollan las acciones de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y organismos públicos o entidades sin fines de lucro, sean lo más susceptibles de generar posibilidades de colocación para los desempleados participantes.

Con la finalidad de acercar la gestión del programa al cumplimiento de su objetivo de mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo a través de contratos de trabajo que les facilite una práctica profesional adecuada para su inserción laboral, se consideran como actividades prioritarias las que se especifican a continuación:

1. Actividades de desarrollo cultural, como:

Desarrollo cultural local.
Turismo.
Patrimonio cultural.
Audiovisuales.
Similares.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Agentes de información.
Agentes de encuestas.
Vigilantes en general.
Peones en general.
Operadores de radio.
Personal de apoyo.

2. Actividades Científicas, como:

Áreas diversas de investigación.

Ocupaciones correspondientes:

Titulados Universitarios Superiores y Medios (según anexo).
Técnicos especializados.
Personal de apoyo.

3. Actividades de apoyo a colectivos con especiales dificultades de inserción, como:

Las dirigidas a marginados.
Las dirigidas a excluidos del mercado de trabajo.
Similares.