

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9599 *Resolución de 20 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trasmediterránea, SA -Tierra-.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Trasmediterránea, S.A.-Tierra (código de convenio número 90005030011981), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2015, 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 20 de agosto de 2015.–El Director General de Empleo, P. S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA TRASMEDITERRANEA Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal de Tierra contratado por Compañía Trasmediterránea, S.A.,

Quedan expresamente excluidos:

- Los cargos de Dirección, Delegados y Gerentes
- El personal de Operaciones Portuarias vinculado a las Sociedades Anónimas de Gestión de Estibadores Portuarios (actual SAGEP).
- El personal de Explotaciones Auxiliares (Talleres de Palma de Mallorca y Algeciras) que vienen rigiéndose por otros Convenios Colectivos.

A los trabajadores españoles contratados por la empresa en España para su servicio en el extranjero, les será de aplicación 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 2. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se iniciará desde el 1 de julio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, sin perjuicio de los eventuales acuerdos que sobre incrementos salariales se puedan pactar durante la vigencia del Convenio, cuya fecha de efectos será la que se pacte. Por acuerdo expreso entre las partes, el Convenio será prorrogable de año en año, hasta el 31 de diciembre de 2019.

La denuncia del presente Convenio deberá ejercitarse por escrito con una antelación no inferior a tres meses respecto a su fecha de vencimiento, o respecto a la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

No habiéndose producido a la fecha de terminación inicialmente prevista del presente Convenio ni el acuerdo expreso entre las partes sobre la prórroga del Convenio, ni asimismo la denuncia expresa por ninguna de las partes con la antelación prevista en el párrafo anterior, el Convenio perderá su vigencia a 31 de diciembre de 2017.

De igual manera, de producirse la prórroga o prórrogas previstas en el primer párrafo, el Convenio perderá vigencia al final de éstas.

No obstante, la pérdida de vigencia del Convenio se producirá transcurrido el plazo anual de ultraactividad previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores desde la denuncia del Convenio o, en su caso, desde la fecha de su llegada a término en caso de no realizarse la citada denuncia.

Artículo 3. *Exclusión de otros Convenios y Pactos.*

El presente Convenio sustituye y sucede en su totalidad a todo Convenio, Acuerdos o Pactos en cuanto a la materia reguladora contenida en el mismo, o condiciones anteriores existentes entre la representación de la empresa y el personal de tierra, constituyendo éste la única norma convencional por la que se rigen las relaciones laborales de dicho personal.

Artículo 4. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, compensarán en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones económicas reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la Compañía o establecidas por precepto legal, Convenio Colectivo o cualquier otro motivo.

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.

Los trabajadores que, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, tengan reconocida a título individual alguna condición personal más beneficiosa, la mantendrán como garantía «ad personam» en los términos y condiciones que se hubieran establecido en el momento de su concesión o constitución.

Artículo 5. *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 6. *Derecho supletorio.*

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7. *Organización y dirección del trabajo.*

La organización y dirección 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 informará al Comité Intercentros, Comités de Centros y Delegados de Personal de los Centros afectados, de la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo, estudiará toda sugerencia o propuesta que aporte la Representación de los Trabajadores en esta materia.

Artículo 8. *Clasificación profesional: Modelo de grupos y niveles.*

1. Aspectos generales.

Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, por medio de grupos y niveles profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar.

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponden a la Empresa, en coherencia con el principio de organización.

Con la definición de los Grupos y Niveles Profesionales, la Empresa y la Representación de los Trabajadores buscan mejorar la eficiencia y contribuir a la mejora de la productividad de la Compañía a través de la polivalencia en los puestos de trabajo, de manera que exista la máxima posibilidad de movilidad funcional dentro de la organización.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción a un Grupo profesional será establecido por la Empresa según los siguientes criterios:

a) Cualquier trabajador, en función del puesto de trabajo que desarrolle, estará encuadrado en un grupo y nivel profesional de los establecidos en este artículo, que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

b) La posesión por parte de un trabajador de alguna o de todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado no implica la adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. Por tanto, el encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a cabo por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia del rol, la denominación del puesto o su titulación.

c) El grupo profesional es la unidad de clasificación que agrupa a los trabajadores en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación laboral.

Se establecen cuatro grupos profesionales:

Grupo de Administrativos.

Grupo de Operaciones.

Grupo de Técnicos.

Grupo de Comerciales.

d) La pertenencia a un grupo profesional implica el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso de negocio completo del que forman parte, salvo aquellas que requieran de una titulación específica y/o colegiación obligatoria.

2. Grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional el que aúna unitariamente las competencias profesionales y/o titulaciones y contenido general de la prestación, e incluye distintas

tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

a) Grupo profesional de Administrativos:

Son los trabajadores/as que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas en cualquiera de los procesos de la Empresa y, en general, las específicas de puestos de oficina, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

b) Grupo profesional de Operaciones:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta tareas relacionadas con la operativa del negocio, bien directamente, o realizando labores auxiliares, pudiendo desempeñar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

c) Grupo profesional de Técnicos:

Es el personal que precisa, para el desempeño de su trabajo, de competencias profesionales y experiencia con un alto grado de especialización, equivalente al que se puede adquirir con titulaciones universitarias, y que realiza tareas técnicas complejas que implican una cualificación determinada pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

d) Grupo profesional de Comerciales:

Los trabajadores/as incluidos en este grupo tienen como función principal la propia de la actividad comercial, esto es, la incorporación a la empresa de nuevos clientes, bien de forma directa o a través de una red de agentes y la coordinación de la red de ventas.

Niveles profesionales.

Dentro de cada grupo profesional se encuentran distintos niveles profesionales. La empresa está facultada para proceder a realizar contrataciones en cualquier nivel, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso concreto (experiencia profesional, polivalencia, cualificación).

Se han definido cuatro niveles diferenciados en base a la contribución de los puestos a la organización y para ello se han seguido criterios basados en dos aspectos, que son:

- a) La complejidad de las funciones desempeñadas.
- b) La autonomía en la ejecución y toma de decisiones en el desempeño de las tareas.

Definición de niveles profesionales:

Nivel I:

Muestra competencia profesional en un conjunto de actividades simples y/o funciones estructuradas dentro de procesos normalizados y vinculadas, principalmente, a un trabajo de ejecución que precisa de supervisión. Asimismo, se corresponde con los niveles iniciales de desarrollo y/o madurez de las competencias profesionales requeridas dentro de un Grupo Profesional.

Iniciativa y autonomía limitada.

Nivel II:

Muestra competencia profesional en un conjunto de actividades determinadas que, aunque pueden ejecutarse con autonomía y en algunos casos ser complejas, requieren de orientación y soporte y no exigen un elevado grado de responsabilidad.

Iniciativa y autonomía media y muy orientada al trabajo propio, aunque requieren de colaboración y trabajo en equipo.

Nivel III:

Muestra competencia profesional en una amplia gama de actividades, frecuentemente complejas, que requieren dominio de procedimientos y/o técnicas y que se ejecutan con autonomía, precisándose, en algún caso, apoyo puntual. Implica un elevado nivel de responsabilidad sobre la función asignada. En algunos casos, puede asumir la coordinación y/o supervisión de terceros.

Elevado grado de iniciativa y autonomía.

Nivel IV:

Muestra competencia profesional en un amplio conjunto de actividades complejas en diversos contextos y que, en muchos casos, requieren conjugar variables técnicas, económicas y organizativas para planificar acciones, definir procesos, servicios y/o proyectos. Asume la responsabilidad de la función asignada.

Puede gestionar equipos de trabajo, así como tomar decisiones sobre la asignación de recursos.

Alto nivel de iniciativa, autonomía y toma de decisiones.

3. Movilidad entre niveles profesionales:

La movilidad entre los niveles del mismo grupo profesional se efectuará en el marco de los procesos de valoración interna de acuerdo a los procedimientos de evaluación establecidos por la empresa, o por libre designación de la misma.

4. Tabla de clasificación profesional.

		Administrativos	Operaciones	Comerciales	Técnicos
Niveles.	4	Administrativos 4.	Operaciones 4.	Comercial 4.	Técnico 4.
	3	Administrativos 3.	Operaciones 3.	Comercial 3.	Técnico 3.
	2	Administrativos 2.	Operaciones 2.	Comercial 2.	Técnico 2.
	1	Administrativos 1.	Operaciones 1.	Comercial 1.	Técnico 1.

5. Implantación.

La aplicación del modelo de grupos y niveles profesionales tal y como se define y desarrolla en este capítulo, no supone una modificación de las funciones que vengán desempeñando los trabajadores actualmente en sus puestos de trabajo. Las dificultades que puedan surgir por la aplicación del sistema de clasificación profesional se plantearán y analizarán en la Comisión Paritaria del artículo 43.

Debido a que la implantación del modelo de clasificación profesional supone una variación de los anteriores métodos de clasificación, que pueden afectar, entre otros, a los aspectos salariales, se estima necesario establecer un procedimiento de adaptación al mismo, que se regula en la disposición transitoria.

Artículo 9. *Uniformidad.*

La empresa facilitará uniformes, calzado, así como equipos de protección individual adecuados al personal que lo precise para la prestación de su servicio, debiendo ser utilizados exclusivamente para tal fin.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, descansos, vacaciones y licencias

Artículo 10. *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 la jornada que se venga realizando por otro tipo de jornada, requiriéndose para ello que la Dirección lo notifique al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días.

Se podrá acordar en cada centro de trabajo, una vez establecida la Temporada Alta, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año superior al 10% de la jornada de trabajo, respetándose las doce horas mínimas de descanso entre jornada y jornada.

Artículo 11. *Horario.*

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los confeccionados por la Dirección, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores en cada centro de trabajo, según las necesidades de los servicios y las exigencias organizativas de la empresa.

Los horarios de trabajo serán publicados como mínimo 15 días antes de la finalización de los que estén en vigor en cada momento.

En función de las necesidades del servicio, se podrá cambiar el horario que se venga realizando por otro distinto, requiriéndose para ello, que la Dirección lo notifique al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días.

La determinación del período de temporada alta será fijado por la empresa de acuerdo a la evolución del mercado y a la demanda de clientes de pasaje y carga y en función, asimismo, de la estacionalidad en la actividad que desarrolla la compañía.

Artículo 12. *Domingos y festivos.*

Dado que la prestación de servicios puede realizarse en domingos y festivos, los trabajadores que presten sus servicios durante tales días, cobrarán un complemento según lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 13. *Vacaciones.*

a) El período de vacaciones para todo el personal será de 22 días laborables, computados de lunes a viernes, siempre que la vinculación a la Empresa sea igual o superior a un año. En caso contrario, se concederán proporcionalmente al tiempo trabajado.

b) Teniendo en cuenta que los servicios que presta Compañía Trasmediterránea tienen la naturaleza y consideración de interés público, con incidencia estacional, la distribución de las vacaciones anuales del personal quedará ineludiblemente supeditada por tales circunstancias. En consecuencia, la asignación de los períodos vacacionales en temporada alta quedará limitada al 5% mensual de la plantilla 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 considerados, no se podrán 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.

c) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de conflicto, las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad dentro de cada Unidad organizativa o funcional, pero el uso del citado derecho será rotatorio con respecto a años anteriores.

d) Para disminuir al mínimo los posibles conflictos en cuanto al disfrute del período de vacaciones dentro de cada Unidad organizativa o funcional, allí donde exista duplicidad en las peticiones del período a disfrutar, se aplicará el criterio expuesto en el apartado anterior. Asimismo, en los supuestos de cambios de puesto de trabajo entre unidades organizativas o funcionales, se tendrán en cuenta los criterios de antigüedad y rotación a los que se hayan tenido derecho en años anteriores.

e) En ningún caso podrán ser compensadas económicamente las vacaciones, salvo extinción del contrato de trabajo.

f) El 16 de Julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante, y el lunes de Pascua de Resurrección, se considerarán días no laborables.

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.

g) Por acuerdo de la Comisión Paritaria del artículo 43, se podrán realizar los ajustes de calendario que sean necesarios.

Artículo 14. *Licencias y permisos.*

1. Licencias.

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.

2. Permisos con sueldo: Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, se establecen los siguientes:

a) Por matrimonio, veinte días naturales.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, adicionalmente a lo establecido en la legislación vigente, se conceden cuatro días naturales, prorrogables a seis en caso de gravedad o dificultades en la adopción.

c) En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, de hijos o padres del trabajador o del cónyuge o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de siete días naturales.

d) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad del trabajador o del cónyuge o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días.

e) En caso de matrimonio de hijos, de hermanos o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad del trabajador o del cónyuge o conviviente, dos días naturales prorrogables a tres en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

f) En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.

g) Exámenes. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial de enseñanza, tendrán derecho a un permiso por la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización.

h) En relación al permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora que decida sustituir los períodos de ausencia al trabajo por lactancia por su acumulación en jornadas completas, disfrutará de un permiso de 21 días naturales. Dicha opción por el permiso acumulado en días, deberá ser comunicado por la trabajadora a la Empresa con carácter previo a su incorporación del permiso de maternidad.

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

Artículo 15. Excedencias.

En esta materia se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

1. Excedencia voluntaria.

Podrá solicitarla todo trabajador que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la Empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para las excedencias será de cuatro meses, renovable de año en año, hasta un máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, el excedente no solicitase su reingreso en la Empresa, causará baja definitivamente en la misma. Si solicitase el reingreso, este se efectuará tan pronto exista vacante de su grupo profesional y nivel profesional.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años de servicio activo en la compañía, desde la finalización de aquella.

2. Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: Nombramiento para cargos públicos, políticos o sindicales, de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo público, político o sindical a nivel directivo de un Sindicato legalmente establecido, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que la determine, y otorgará derecho a ocupar un puesto equivalente del mismo grupo y nivel profesional, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese en su cargo público, político o sindical. En caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días siguientes, perderá su derecho al reingreso en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos, adopción o acogimiento.

El alumbramiento, adopción o acogimiento da derecho a cualquiera de los cónyuges o convivientes a disfrutar de excedencias por un período máximo de 3 años prorrogable de año en año, a contar desde la fecha del término de la suspensión del contrato por permiso de maternidad o, en su caso, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

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

Agotado el plazo de excedencia por cuidado de hijos, adopción o acogimiento sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la Empresa.

CAPÍTULO IV**Contratación de personal****Artículo 16. Contratación de personal.**

La regulación de los procedimientos de contratación de personal y cobertura de vacantes será competencia de la Dirección de la compañía, con respeto a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 17. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia.

En cualquier momento anterior a la terminación del período de prueba, 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 trabajados en el último mes, percibiendo, asimismo, las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias.

Los períodos de incapacidad temporal (IT), maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPÍTULO V**Retribuciones salariales y estructura salarial****Artículo 18. *Salario base.***

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

Artículo 19. *Pagas extraordinarias.*

La empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, correspondiendo a las mismas el importe de una mensualidad de salario base y el complemento convenio 1999, en su caso. Las correspondientes a los meses de marzo y septiembre se refieren a toda la anualidad completa, la de junio al primer semestre del año y la de diciembre al segundo semestre del año.

En el caso de personal de nuevo ingreso o cese antes de terminar el año, se percibirá la parte proporcional correspondiente de dichas pagas.

No obstante, los trabajadores podrán acogerse a la opción de percibir su salario en 12 pagas, con las pagas extraordinarias prorrateadas. Dicha opción deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa como fecha límite el 30 de noviembre del año anterior, vinculando la misma durante la anualidad completa.

El personal que preste sus servicios a tiempo parcial o jornada reducida, tendrá derecho a iguales pagas en la parte proporcional que le corresponda por el tiempo realmente trabajado.

Artículo 20. *Complementos salariales.*

- a) Complementos de puesto de trabajo.

Trabajo en horario nocturno: Se consideran tales horas las que se realicen dentro de la jornada laboral, entre las 20:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente. Estas horas no tienen la consideración de extraordinarias, al realizarse dentro de la jornada ordinaria.

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

Se establece un valor unitario por cada hora realizada en horario nocturno por importe de 3,80 euros.

Artículo 21. *Horas extraordinarias y trabajo en domingos o festivos.*

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 o salida de los buques y ausencias imprevistas, tendrán la consideración de

obligatorias, siendo las demás, fuera de estos supuestos, de realización con carácter voluntario.

El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria.

Ambas partes mantienen el compromiso de seguir adoptando las medidas necesarias encaminadas a la no realización de horas extraordinarias.

Se abonará su realización cuando por necesidades organizativas resulte imposible su compensación por tiempo de descanso, estableciéndose 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.

Trabajo en domingos o festivos.—Cuando el trabajador realice su jornada laboral en domingos o festivos, se abonarán los siguientes complementos:

Hasta 1 hora: 6,58 €.

Hasta 2 horas: 16,58 €.

Hasta 3 horas: 22,80 €.

Hasta 4 horas: 29,00 €.

Hasta 5 horas: 35,24 €.

Hasta 6 horas: 41,44 €.

Hasta 7 horas: 47,62 €.

Hasta 8 horas: 55,42 €.

Asimismo, corresponderá descanso semanal compensatorio, que, con carácter general, se efectuará entre el lunes y viernes de la semana siguiente al domingo o festivo trabajado.

Artículo 22. *Dietas y gastos de locomoción.*

Para la gestión de los viajes por motivos laborales, se estará a la política y procedimiento establecido por la compañía para la reserva, compra y gestión de billetes y hoteles.

Por traslados a aeropuertos u otros traslados por motivos laborales se abonarán, previo justificante, las cantidades correspondientes.

Se establece que, a opción de los trabajadores, en sus viajes por motivos laborales, se abonen dietas en vez de la gestión del viaje en base al procedimiento citado.

El importe de las dietas se fija en:

Por manutención: 43,24 €.

Por alojamiento: 43,24 €.

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

Se fija en 0,28 € por kilómetro el desplazamiento con vehículo propio.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 23. *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 garantiza 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, realiza 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.

Para llevar a cabo esta actividad, la Dirección de Compañía Trasmediterránea, S.A., tiene integrada la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las actividades, organización y gestión de la misma. Para ello, cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos que incluye toda la estructura prevencionista de la empresa.

Artículo 24. *Organización de la prevención.*

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

El modelo de organización de Compañía Trasmediterránea, S.A., se establece en función de lo previsto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Asimismo es de aplicación la restante normativa vigente en la materia. El ámbito de aplicación alcanzará a todos los centros de trabajo.

La organización preventiva está 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/o Corporativos.

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

B) Órganos de participación y representación.

Delegados de Prevención:

Serán designados conforme al artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención únicamente podrán disfrutar del crédito horario previsto 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:

Serán constituidos conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus facultades y competencias serán las previstas 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, con voz pero sin voto, previa petición y aprobación por mayoría del Comité o por el Servicio de prevención. La Dirección de la empresa facilitará al mencionado Comité la presencia de asesores 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, dándose traslado de la misma una vez aprobada a todos los centros de trabajo.

C) Formación.

En cumplimiento del deber de protección, se impartirá la formación necesaria y adecuada a los trabajadores en materia preventiva.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 25. *Billetes de pasaje.*

El personal de la Empresa tendrá derecho a billete gratuito de pasaje, salvo impuestos, durante todo el año y según disponibilidad, en los buques de la Compañía. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75% sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención.

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, según disponibilidad. El resto de los viajes que soliciten para el transporte de su automóvil, tendrá una bonificación del 50%.

Las condiciones descritas en los párrafos anteriores, salvo impuestos, serán aplicadas a todo el personal que haya causado baja por invalidez, jubilación, despido colectivo o situación similar, siempre sujeto a disponibilidad, especialmente en la temporada alta, y a su cónyuge o conviviente habitual, así como al cónyuge o conviviente sobreviviente.

Se atenderán los casos especiales de los empleados de las islas, Ceuta y Melilla que, por sus especiales características geográficas, necesitasen 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, siempre sujeto a disponibilidad, especialmente en temporada alta.

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 para los familiares de los empleados deberán solicitarse a la Dirección de la Empresa, quien arbitrará las fórmulas necesarias para su resolución, dentro de los dos primeros días hábiles siguientes a la petición, considerando el sábado como día no hábil.

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

Artículo 26. *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 27. *Ausencias por enfermedad.*

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que el trabajador informe a la Empresa dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad. Asimismo deberá acreditarse la baja mediante el correspondiente parte médico emitido por el Servicio Médico de Salud, 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 inasistencia al trabajo, a todos los efectos.

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

Durante el período de enfermedad el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de su salario fijo.

Artículo 28. *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 12 meses.

Artículo 29. *Préstamos especiales.*

La Dirección de la Compañía podrá conceder préstamos a sus empleados en caso de especial necesidad, y con criterios de excepcionalidad.

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 y en ningún caso tendrá como fin la adquisición de bienes muebles o inmuebles.

La amortización del préstamo especial se realizará mediante la retención de un 15% del salario base.

Artículo 30. *Formación Profesional.*

El Plan de Formación de la Compañía responderá a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de la empresa y sus trabajadores, favoreciendo la polivalencia y el desarrollo profesional de los empleados.

Las distintas acciones formativas se desarrollarán con la flexibilidad necesaria con respecto a sus contenidos y al momento de su impartición para atender las necesidades

de la empresa de manera ágil y adecuar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos de cada momento.

El Plan de Formación se desarrollará dentro del horario de trabajo y respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 31. *Póliza seguro colectivo de vida y póliza de accidentes.*

El seguro colectivo de vida, de suscripción voluntaria, 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 número 055-6080058035 suscrita entre Trasmediterránea, S.A., y Mapfre Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, sobre la vida humana.

Artículo 32. *Jubilación anticipada.*

Para los trabajadores que se jubilen anticipadamente y cuyas edades estén comprendidas entre los sesenta y tres y los sesenta y cuatro años de edad, ambos inclusive, corresponderán las condiciones económicas siguientes al momento de su jubilación:

A los 64 años de edad 12.000 € brutos a tanto alzado.

A los 63 años de edad 15.000 € 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 33. *Otras mejoras sociales.*

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

Por matrimonio de empleado: 400 €.

Por nacimiento de hijo de empleado: 400 €.

Por defunción de empleado: 6.000 €.

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

Niveles 1 y 2: 8.000 €.

Niveles 3 y 4: 13.000 €.

CAPÍTULO VIII

Traslados

Artículo 34. *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 Delegación.

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

a.1 Tendrá derecho preferente el personal que fundamente su petición de traslado en el hecho de reunirse con su cónyuge o conviviente.

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

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 tablas salariales de aplicación del 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 € que deberá solicitar dentro de los dos años inmediatamente posterior a la fecha del traslado.

d) Desplazamientos temporales.

Los desplazamientos se efectuarán 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 del lugar de destino.

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

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 € 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 si el desplazamiento tuviera una duración inferior a tres meses. Si el desplazamiento tuviera una duración de tres o más meses, se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores en la materia, correspondiendo 4 días laborables de permiso por cada tres meses de desplazamiento.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas y sanciones laborales.*

En lo relativo a las faltas y sanciones de los trabajadores, se estará, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 58º del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 58º se establece la graduación de faltas y sanciones que, atendiendo a su entidad, trascendencia, reincidencia e intencionalidad, se calificarán como:

Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.

Son faltas leves.

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.

La embriaguez ocasional.

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.

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

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

Abandonar el puesto de trabajo (sin salir de la Oficina), sin autorización de su jefe superior inmediato y sin causa justificada.

Son faltas graves.

La reincidencia en falta leve.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio a la Empresa.

La falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el período de un mes.

Las faltas de puntualidad tres días consecutivos en el período de un mes.

Cuando se sobrepasen los veinte minutos de retraso en la entrada al trabajo, una vez transcurridos los diez de cortesía.

La simulación de enfermedad o accidente.

Aceptar obsequios, ventajas o prerrogativas de cualquier género de terceros, por llevar a cabo un servicio de la Empresa.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

No realizar el fichaje o hacerlo por otro compañero.

El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de incompatibilidades.

Son faltas muy graves.

El abandono del puesto de trabajo con salida al exterior de la Oficina si no existe permiso o causa justificada.

La reincidencia en falta grave.

El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza.

El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Ofensas verbales o físicas a los superiores o compañeros.

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.

El abuso de autoridad por parte de los jefes, que deberá ser puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa por quien lo sufre para la imposición de la sanción que proceda

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dan lugar a situaciones de incompatibilidad.

Sanciones:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: 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 seis meses.

Despido.

Artículo 36. 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.

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 haya vuelto a ser sancionado durante los citados períodos de tiempo.

CAPÍTULO X

Representación del personal, ejercicio de derechos sindicales y Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio

Artículo 37. 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 (Comités de Empresa y Delegados de Personal).

2. En materia de facultades, competencias (derechos de información y consulta), así como garantías y capacidad, se estará expresamente a lo regulado en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa:

a) Serán informados, con carácter previo, sobre las propuestas de reclasificación profesional que se produzcan en la empresa.

b) Se reunirán periódicamente con la Dirección de sus respectivos centros de trabajo.

Artículo 38. *Comité Intercentros.*

Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Comité Intercentros compuesto por 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 a sus representantes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa, y a los miembros de la Comisión Paritaria del artículo 43. 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.

De las reuniones celebradas se levantará acta contestando la empresa 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 las reuniones.

d) 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.

e) Por parte de la Dirección de la empresa se darán las máximas facilidades al representante 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 adecuada para la realización de sus funciones, así como de cuantos elementos precise para llevar a cabo los mismos.

f) 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.

g) 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.

h) 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 39. *De los sindicatos.*

La Dirección reconoce la existencia de secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las distintas secciones sindicales podrán 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.

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 Sindical, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.2 de la LOLS, que tendrá los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores.

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 40. *De las garantías de los representantes.*

Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico, los Representantes de los Trabajadores y los Delegados Sindicales gozarán de las siguientes garantías:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Las horas mensuales retribuidas que disfrutarán por dedicación a las tareas de representación serán treinta. 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.
- d) Ningún representante 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.
- e) Podrán utilizar los instrumentos de comunicación que la Empresa posea para realizar, exclusivamente, sus funciones de representación sindical.

Artículo 41. *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.

Artículo 42. *De las asambleas.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio.*

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 91.4 ET las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de diez vocales, cinco representantes de la Empresa designados por ésta y cinco de la representación social, siendo a su vez estos últimos, miembros de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio.

La representación de la parte social estará constituida por un representante de cada Grupo Sindical firmante del Convenio, además del Secretario y el presidente del Comité Intercentros.

Los representantes de la empresa podrán delegar o acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los

mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno. Los representantes de la parte social podrán igualmente delegar sus votos en uno o varios de sus miembros.

Funciones de la Comisión:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes firmantes del Convenio en relación con el contenido del mismo.
- b) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación, entendimiento y desarrollo de lo establecido en el Convenio.
- c) Todas aquellas en que el presente Convenio haya previsto su intervención.
- d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del presente Convenio, especialmente si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.
- f) Si hipotéticamente la Empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se informaría, con carácter previo, a la Comisión Paritaria.
- g) Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley.

Funcionamiento, procedimientos y plazos de actuación:

Convocatoria: La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes conforme el procedimiento más adelante detallado, fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día con información detallada de los temas a tratar. Las reuniones tendrán lugar en Madrid salvo que los temas a tratar recomienden o sea aconsejable por operatividad celebrarlas en otro centro de trabajo.

Constitución y asistentes: Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación ya sea personalmente o por delegación de representación. Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores, jurídicos o sindicales, que en cada caso se determine que serán designados por cada una de las representaciones.

Al finalizar cada reunión se levantará la correspondiente acta.

Procedimiento:

- a) La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteando la cuestión que la Comisión estime debe conocer y, en su caso resolver, por entender que entra en su competencia.
- b) El escrito necesariamente contendrá: (I) Exposición del asunto que se plantea. (II) Fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste (III) Propuesta o petición que se formula.
- c) Una vez recibida la solicitud, la Comisión fijará la fecha de reunión que necesariamente se celebrará en el término de 5 días naturales y en la que se estudiará el asunto planteado.
- d) La Comisión Paritaria adoptará los acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes asistentes, social y empresarial, y quedarán reflejados por escrito siendo una vez adoptados, vinculantes para ambas partes.
- e) Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de 7 días.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias citadas, así como cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley, se resolverán de conformidad con las reglas establecidas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), y tendrá carácter necesario antes de entablar reclamación colectiva ante la autoridad laboral

y/o judicial competente y/o si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.

Procedimiento de Inaplicación del Convenio.

De darse las circunstancias necesarias para tener que modificar el contenido del Convenio se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzar acuerdo entre las partes y de no haber sido posible solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria [tal y como se prevé en el apartado d) del artículo 43], se acudirán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o el que le sustituya.

CAPÍTULO XI

Plan de Igualdad

Artículo 44. *Comisión de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad estudiará las medidas que sigan fomentando, como ya se viene realizando en la Empresa, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en línea con el marco normativo de no discriminación.

Disposición adicional primera. *Cláusula de revisión salarial.*

Las posibles revisiones salariales que puedan producirse durante la vigencia del presente Convenio se realizarán en base a fórmulas que contemplen objetivos de productividad y rentabilidad así como la evolución de los índices de coste de vida.

Disposición adicional segunda. *Garantías «ad personam».*

El personal de alta en la Empresa a fecha de entrada en vigor del presente convenio, mantendrá como garantía «ad personam» el percibo de los conceptos que se describen a continuación, en el caso que corresponda cada uno de ellos según se vengán percibiendo los mismos:

1. Complemento Convenio 1999.

El complemento personal de antigüedad consolidado que sustituyó a la antigüedad con efectos 1 de enero de 1999, se mantiene como complemento convenio 1999 para aquellos trabajadores que lo vengán percibiendo.

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.

2. Complemento personal.

Recibe esta denominación la cantidad que, a título personal, perciben determinados empleados y cuya cuantía no figura en las Tablas Salariales ni responde a complementos de puesto de trabajo.

Este complemento formará parte de las 12 pagas anuales, no será absorbible ni compensable y tendrá los mismos incrementos que se acuerden en la negociación colectiva.

3. Cambios de jornadas y turnos.

Los trabajadores que a 8 de octubre de 1998, mediante pacto individual con la Empresa, tenían modificada su jornada continuada con horario de 8 a 15 horas, y que están percibiendo alguno de los complementos por cambio de jornada reflejados en este apartado, mantienen consolidados los mismos. Si se produce un cambio de jornada, se les

abonará la diferencia, si la hubiera, que corresponda al régimen de jornada que se les aplique.

Turnos: 209,06 €/mensuales.

Jornada partida: 267,13 €/mensuales.

Jornada flexible: 356,92 €/mensuales.

Disposición adicional tercera.

Las condiciones establecidas en esta disposición serán de aplicación a los trabajadores con vinculación a la empresa a 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.

Durante la vigencia del presente convenio, el trabajador que se jubile por cumplir los requisitos para el acceso a la jubilación ordinaria, con derecho a pensión de jubilación, percibirá la cuantía a tanto alzado que a continuación se establece:

Niveles profesionales 1 y 2: 10.071,72 €.

Niveles profesionales 3 y 4: 13.534,00 €.

Dichas condiciones se consideran como garantía «ad personam» y quedan incorporadas al contrato de trabajo, siempre y cuando no se modifique el colectivo afectado. Asimismo, se garantizan como garantía «ad personam» los importes que dicho colectivo de trabajadores hubiera percibido en función de la categoría profesional que ostentaran antes de la firma del presente convenio.

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

Disposición adicional cuarta. *Cláusula de empleo.*

Es objetivo común y prioritario de las partes firmantes del presente Convenio, el mantenimiento y fomento de la estabilidad del empleo.

En aras a ello, las partes se comprometen a:

Promocionar la contratación indefinida.

La transformación de contratos temporales en contratos indefinidos.

La igualdad de oportunidades.

Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo.

Disposición transitoria primera. *Ajuste a grupos/niveles.*

El ajuste al nuevo grupo y nivel del personal existente en la compañía en el momento de la firma del presente Convenio, se realizará de conformidad con el procedimiento siguiente:

1. Una vez efectuada la adaptación de categorías de los trabajadores al nuevo Sistema de clasificación profesional (grupo y nivel profesional) la empresa remitirá un escrito individualizado a cada trabajador, indicando el grupo profesional y el nivel al que se encuentra adscrito/a.

2. En los supuestos en los que la adaptación al grupo y nivel implique una disminución de las retribuciones fijas percibidas respecto a la categoría anterior por aplicación de las tablas salariales, se procederá a efectuar la adecuación salarial a través del concepto «Complemento personal».

ANEXO I**Tablas salariales***Salario base/16 pagas*

Por paga		Administrativos	Operaciones	Comerciales	Técnicos
Niveles	4	1.474,19	1.474,19	1.474,19	1.944,00
	3	1.228,50	1.228,50	1.228,50	1.620,00
	2	1.023,75	1.023,75	1.023,75	1.350,00
	1	853,13	853,13	853,13	1.124,00