

En la página 42911, en la tabla V-1998/1999, Jet-Foil, en la columna correspondiente al plus Jet-Foil, cargo Azafata, donde dice: «25.010», debe decir: «33.969», y en la columna de total pesetas, donde dice: «47.439», debe decir: «56.398».

Madrid, 28 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

3959

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo entre la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la «Compañía Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y su personal de tierra (código de Convenio número 9005030), que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA «COMPAÑÍA TRASMEDITERRÁNEA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

CAPÍTULO I

Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre Compañía Trasmediterránea y su personal de tierra, vinculado por cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidos:

- Los cargos de alta dirección, Director general, Directores y Jefes de Servicio.
- Los Delegados de los distintos centros de trabajo que la compañía tiene establecidos en el territorio sujeto a la soberanía del Estado.
- El personal de Operaciones Portuarias vinculado a la Ordenanza de Trabajo de Estibadores Portuarios.
- El personal de Explotaciones Auxiliares (talleres de Barcelona, Palma de Mallorca y Algeciras) que vienen rigiéndose por otros Convenios.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con los trabajadores definidos en el artículo anterior que presten sus servicios en todos los centros de trabajo de Compañía Trasmediterránea.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 1998 y finalizando el 31 de diciembre de 2001.

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

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

CAPÍTULO II

Absorción y Comisión Paritaria

Artículo 4. *Absorción.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y, en su conjunto, de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenio o pactos que se comparen, salvo cuando una disposición establezca expresamente que determinados conceptos fijados en ella deban ser objeto de comparación aislada.

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

Cualquier mejora o complemento personal que la empresa tenga concedido, a título individual, por encima de los mínimos reglamentarios o 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. Asimismo, contará con un Presidente si alguna de las partes lo requiriese, que podrá ser el mismo que presidió el Convenio o el que las partes acuerden.

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

- Escrito de cualquiera de las partes al Secretario del Comité Intercentros solicitando la intervención de la Comisión Paritaria con la finalidad de que adopte respecto a la cuestión debatida la postura más acorde con la letra y el espíritu de las negociaciones del Convenio.
- El Secretario del Comité Intercentros convocará a los miembros de la Comisión Paritaria, a los que enviará, junto con la convocatoria, el orden del día de la misma.
- Reunidos los miembros, se procederá a la elección del Secretario de la Comisión Paritaria.

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación del personal

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 7. *Clasificación del personal.*

El personal se clasifica por razón de su permanencia y por su función.

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

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

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

Técnicos.
Informáticos.
Administrativos.
Subalternos.
Servicios varios.

Normas genéricas de clasificación:

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

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

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

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

Grupos profesionales:

Técnicos: El personal técnico se clasifica a su vez en titulado y no titulado:

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

Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

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

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

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

Igual tratamiento se seguirá con el Delineante.

Informáticos:

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

Administrativos: Quedan comprendidos en este grupo cuantos poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, contables, aduaneros y de informática, realicen en la oficina central, delegaciones y otros centros dependientes de la empresa aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábito mercantiles, como del personal de oficinas y despachos.

Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

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

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

Dentro del mismo se consideran comprendidas las siguientes categorías:

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

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

Dentro de este grupo están comprendidas las siguientes categorías:

- a) Encargado de Sección y Jefe de Taller de Material Portuario.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Peón.
- e) Amarrador.

Definición de categorías:

Personal técnico:

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

Técnico titulado superior: Es el que para figurar en plantilla se le exige título de Enseñanza Superior, Universitario o de Escuelas Técnicas Superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

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

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

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

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

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

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

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

Informáticos:

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

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

Promover la colaboración del usuario en el desarrollo.

Analista: Es el que colabora y participa en el «análisis funcional».

Diseño técnico de las aplicaciones asignadas.

Apoyo y colaboración en la programación.

Implantación de aplicaciones con apoyo a explotación y usuario.

Técnico de Sistemas: Es el que establece la infraestructura «hardware» y «software» de los equipos de proceso y redes de telecomunicación, adaptándolos a las nuevas tecnologías y a las necesidades de la compañía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Administrativos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Encargado de Sección y Jefe de Taller de Material Portuario: Es el que dirige los trabajos de una sección o taller, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos.

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

b) Oficial de primera: Es el empleado que, poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de máquinas, equipo o material de toda índole que puedan depender de la empresa para los trabajos propios de la misma en sus talleres, almacenes, etc., practica

dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Estos trabajadores podrán realizar labores en los buques atendidos por la empresa cuando para tales trabajos no sea necesario designar personal de la Organización de Trabajos Portuarios.

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

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

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

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

Artículo 8. *Asimilaciones técnicas de categorías.*

Se establecen las siguientes asimilaciones, a todos los efectos, tanto económicos como de categorías:

- a) Los titulados superiores están asimilados a Jefes de Sección.
- b) Los titulados de grado medio están asimilados a Jefes de Negociado.
- c) Los Delineantes están asimilados a Oficial.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, descansos, vacaciones y licencias

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral podrá ser continuada, partida o en régimen de turnos, siendo su duración de treinta y ocho horas semanales, y de treinta y siete horas semanales a partir del 1 de enero de 2001.

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

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

Como el personal que se contrate a partir de la entrada en vigor de este Convenio quedará sujeto a la nueva regulación de jornada y horarios, y por tanto no se le modifica ninguna situación de hecho o derecho precedente, no percibirá ninguno de los posibles complementos que se pudieran fijar para compensar tales modificaciones al personal en plantilla a 8 de octubre de 1998.

Artículo 10. *Horario.*

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los confeccionados por la Dirección, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, según las necesidades de los servicios y las exigencias organizativas de la empresa.

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

La distribución de la jornada se efectuará trabajándose de lunes a viernes siete horas diarias. Los sábados, durante tres meses del período denominado de temporada alta, trabajará el 100 por 100 de la plantilla fija hasta seis horas, siempre que las necesidades del servicio lo requiera a juicio de la Dirección de cada centro de trabajo, y los restantes nueve meses del año la plantilla trabajará, alternativamente, en un 50 por 100 durante cuatro horas. La aplicación de la reducción de una hora de jornada semanal, es decir treinta y siete horas semanales, establecida a partir

del 1 de enero de 2001 se efectuará en cada centro de trabajo de común acuerdo entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores.

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

En caso de desacuerdo entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores en la fijación de los horarios, dicho desacuerdo será trasladado a la Dirección de Personal para que, conjuntamente con el Comité Intercentros, adopte una solución consensuada.

Artículo 11. *Domingos y festivos.*

Los trabajadores que presten sus servicios durante tales días cobrarán un complemento según baremo y condiciones que se detallan en el apartado c.1 del artículo 19 del presente Convenio.

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

Artículo 12. *Vacaciones.*

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

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

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

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

d) Las vacaciones se distribuirán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de conflicto, las vacaciones se tomarán por riguroso orden de antigüedad, pero el uso del citado derecho será rotativo con respecto a años anteriores.

e) Para disminuir al mínimo los posibles conflictos en cuanto al período de vacaciones, éstas se tomarán por departamentos, secciones o negociados, o cualquier unidad administrativa con entidad propia que resulte de la organización funcional de la empresa. Allí donde exista duplicidad en las peticiones del mes a disfrutar las vacaciones se aplicará el derecho expuesto en el apartado anterior. Asimismo, en los supuestos de cambios de puesto de trabajo entre unidades administrativas, se tendrán en cuenta sus preferencias de antigüedad y rotatividad a las que haya tenido derecho en años anteriores.

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

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

h) El 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, patrona de la Marina Mercante, y el lunes de Pascua de Resurrección se considerarán, como en años anteriores, días festivos.

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

j) Aquellos trabajadores que tuvieran que interrumpir sus vacaciones por necesidades de la empresa, y siempre que hubiera acuerdo con los mismos, percibirán la cantidad de 18.015 pesetas.

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

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

Artículo 13. *Licencias o permisos.*

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

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Excedencias.*

Se reconocen dos clases de excedencias: A petición propia y forzosa:

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Por matrimonio:

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

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

b.3 En caso de optar por la rescisión de su contrato laboral, el trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a una indemnización

equivalente a un mes por año de servicio de su sueldo real, exigiéndose una vinculación en la empresa de dos años como mínimo.

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

c) Por alumbramiento o adopción:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) La enfermedad, en las siguientes condiciones:

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

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

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

La incapacidad permanente, total o absoluta, determina la baja definitiva.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Contratación de personal y ascensos

Artículo 15. *Contratación de personal.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Por concurso, para el personal titulado, técnico y Jefe de Departamento.

Por concurso-oposición, para el personal administrativo, excepto Jefe de Departamento.

Por prueba-exámen, para Subalternos y servicios varios.

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

5.1 Jefes de Sección:

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

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

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

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

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

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

5.2 Jefes de Negociado y Oficiales:

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

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

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

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

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

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

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

5.3 Auxiliares administrativos:

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

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

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

a) Al personal de igual categoría laboral se le concederá el oportuno traslado.

b) Al personal de inferior categoría laboral se le someterá al oportuno concurso-oposición.

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

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

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

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

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

6.1 Jefes de Negociado y Oficiales: No procede.

6.2 Auxiliares administrativos: En el caso de que no se cubra la vacante existente, se realizará un concurso-oposición en el que se dará preferencia a:

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

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

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

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

6.2.5 Desempleados.

6.2.6 Mayores de cuarenta y cinco años.

6.2.7 Minusválidos.

6.2.8 Si no prosperase dicho concurso-oposición, se comunicará la existencia de la vacante a cubrir a la oficina de empleo correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Ascensos.*

Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba, que será de:

- a) Personal titulado y técnico: Seis meses.
- b) Personal administrativo: Dos meses
- c) Subalternos y servicios varios: Quince días laborables.
- d) Personal informático:

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

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

Operadores: Dos meses.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones salariales

Artículo 18. *Salario base.*

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

Artículo 19. *Complementos salariales.*

a) Complementos personales: Se ajustarán a lo dispuesto a continuación:

a.1 Antigüedad: Se crea un complemento personal de antigüedad consolidado que sustituye a la antigüedad, con efectos 1 de enero de 1999; en consecuencia, el 1 de enero de 1999 desaparecerá el concepto de antigüedad tal y como estaba configurado, consolidándose la cantidad individual que viniera percibiéndose bajo la denominación de complemento personal de antigüedad consolidado.

Todos los trabajadores que a 1 de enero de 1999 figuren en plantilla, percibiendo cantidades derivadas de la antigüedad, verán consolidadas como complemento personal («ad personam») las cantidades devengadas por antigüedad. En la nómina se denominará complemento personal de antigüedad consolidado.

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.

El trienio en vía de adquisición de cada trabajador se consolidará, a partir del 1 de enero de 1999, al valor actual, proporcionalmente al número de años y/o meses completos transcurridos hasta el 31 de diciembre de 1998.

A partir del 1 de enero de 1999, se incrementará a las cantidades individuales anteriores el importe de 6.500 pesetas en cada una de las 16 pagas anuales.

Se establece el abono de una paga por una única vez de 90.000 pesetas para todos los trabajadores fijos, a la firma del Convenio.

a.2 Complemento personal: Reciben esta denominación las cantidades que, a título personal, vienen percibiendo determinados empleados y cuya cuantía no figura en tabla salarial ni responde a complementos de puesto de trabajo.

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

a.4 Complemento personal consolidado de Informáticos: Se incorpora al texto del Convenio este complemento, que se abonará mensualmente.

b) Complementos de puesto de trabajo:

b.1 Horas intempestivas: Cuando las necesidades del servicio requieran el trabajo en horas intempestivas pero sin que las trabajadas merezcan la consideración de extraordinarias, por no exceder de la jornada normal, serán abonadas con el valor que se abonaron en 1995, incrementándose en los porcentajes acordados para el presente Convenio.

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

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

b.2 Cambios de jornadas y turnos: Aquellos trabajadores que vengán realizando la jornada continuada de ocho a quince horas y se les modifique la prestación de su trabajo, por un período mínimo de un mes o meses completos, pasando a realizarla en régimen de turnos, jornada partida, o flexibilidad horaria, percibirán el respectivo complemento de:

Turnos: 23.681 pesetas mensuales.

Jornada partida: 30.257 pesetas mensuales.

Jornada flexible: 40.433 pesetas mensuales.

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

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

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

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

b.4 Otros complementos de puesto de trabajo: Los empleados que dentro de la organización funcional de la empresa, independientemente de su categoría profesional, sean designados por la Dirección de la misma para asumir un puesto de trabajo de Coordinador o Promotor en las Áreas de Pasajes o Carga, Secretarías de Dirección o Conserjes podrán percibir un complemento cuyo importe será asignado por la empresa en función de las características de su puesto de trabajo.

b.5 Complemento específico de puesto: Para el personal de Informática en plantilla a la entrada en vigor del presente Convenio, se procederá a integrar en un plus consolidado personal de Informáticos el complemento específico de puesto, el incentivo de productividad a cuenta y el plus de desplazamiento, desglosándose en un plus de desplazamiento de cuantía general, una prima de productividad de cuantía general y un complemento de jornada partida de cuantía general, quedando el resto en un plus consolidado personal de informáticos según lo reflejado en el punto a.4 de este artículo.

c) Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

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

Serán aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio. Estas horas se percibirán al valor hora abonado en 1995 con un recargo del 75 por 100, no sufriendo incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio.

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

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

En domingos y festivos, el 75 por 100 de recargo se abonará a partir de la octava hora trabajada, inclusive, puesto que para las siete primeras horas trabajadas se estará a lo dispuesto en los siguientes baremos aludidos en el artículo 11 del presente Convenio, que no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio.

Baremos domingos:

Hasta una hora: 2.427 pesetas.
 Hasta dos horas: 2.427 pesetas.
 Hasta tres horas: 3.338 pesetas.
 Hasta cuatro horas: 4.246 pesetas.
 Hasta cinco horas: 5.158 pesetas.
 Hasta seis horas: 6.067 pesetas.
 Hasta siete horas: 6.974 pesetas.

Con descanso semanal compensatorio.

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

Baremos festivos:

Hasta una hora: 4.116 pesetas.
 Hasta dos horas: 4.116 pesetas.
 Hasta tres horas: 5.659 pesetas.
 Hasta cuatro horas: 7.200 pesetas.
 Hasta cinco horas: 8.745 pesetas.
 Hasta seis horas: 10.292 pesetas.
 Hasta siete horas: 11.834 pesetas.

Sin descanso semanal compensatorio.

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

c.2 Prima de productividad: A fin de estimular el interés general del conjunto de los trabajadores y con ello mejorar la productividad y competitividad de la empresa, así como con el fin de reducir el absentismo laboral, se establece una prima de productividad.

Dicha prima se abonará al personal fijo y eventual con una vinculación a la empresa igual o superior a un año, comprendido en el ámbito del presente Convenio, por un importe de 16.800 pesetas mensuales para 1998, incrementándose para 1999, 2000 y 2001 en los porcentajes acordados en el presente Convenio.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

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

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

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

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

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

f) Inamovilidad: Se concederá un complemento mensual al personal Subalterno, Telefonista y Conductor de 5.155 pesetas por cada seis años de servicio, en consideración a su inamovilidad.

Artículo 20. *Casos especiales de retribución.*

Complemento de diferencia de categoría: Se estará con carácter general a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO VII

Complementos extrasalariales

Artículo 21.

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

b) Gastos de locomoción y estancia:

b.1 Locomoción: Se presentará justificante del medio utilizado, correspondiente a todo el personal que viaje en avión, clase turista o en tren coche-cama. En los casos en que por no disponer de plaza en los medios

de transporte público el empleado optase por utilizar su propio vehículo, la cantidad a justificar será como máximo la equivalente al importe del billete de avión.

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

b.2 Estancias: A partir del 1 de enero de 1999 y durante la vigencia del presente Convenio se fija el importe de las dietas en:

Por comidas: 5.100 pesetas diarias.

Por hotel: 5.100 pesetas diarias.

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

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

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

Se establece, a partir del 1 de enero de 1999 y durante la vigencia del Convenio, en 32 pesetas por kilómetro en desplazamientos con vehículo propio.

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

Artículo 22. *Uniformes.*

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

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

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales

Artículo 23. *Billetes gratuitos.*

El personal de la empresa tendrá derecho a billete gratuito de pasaje, salvo impuestos, durante todo el año, en los buques de la compañía que cubren las líneas entre los puertos de la península, Baleares, Canarias y norte de África. En las mismas condiciones, tendrán derecho a una bonificación del 75 por 100 sobre el precio de tarifa vigente sobre la manutención. El citado beneficio se extenderá a las demás líneas de servicio regular de la compañía, siempre que se prevea la existencia de plazas disponibles en las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. *Tiendas.*

El personal de tierra podrá adquirir, a precio de almacén, aquellos artículos de promoción de la compañía que, depositados en sus almacenes, están destinados para su venta en las tiendas.

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

Artículo 25. *Servicio militar o social sustitutorio.*

El personal que se encuentre prestando el servicio militar o social sustitutorio percibirá las siguientes retribuciones especiales:

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

Artículo 26. *Ausencias por enfermedad.*

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

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

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

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

Artículo 27. *Anticipos.*

Se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado primero del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el personal tendrá derecho a la concesión de anticipos hasta un máximo de 500.000 pesetas. El anticipo se descontará como máximo en 20 pagas.

A estos efectos, se considera un fondo de 55.000.000 de pesetas que se mantendrá para los años 1999 a 2001.

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

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

Artículo 28. *Préstamos especiales.*

La Dirección de la compañía podrá conceder a sus empleados, en caso de especial significación y con criterios de excepcionalidad, préstamos por un importe de hasta 1.000.000 de pesetas.

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

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

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

Artículo 29. *Formación profesional.*

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

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

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

Artículo 30. *Póliza de seguro colectivo de vida.*

El seguro colectivo de vida queda regulado en la póliza número 41.551.810, suscrita entre «Trasmediterránea, Sociedad Anónima», y Musini.

Artículo 31. *Jubilación anticipada y forzosa.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Jubilación.*

Al jubilarse por cumplimiento de los sesenta y cinco años percibirán las indemnizaciones a tanto alzado que a continuación se establecen:

Grupo I:

Jefes de Departamento, titulados superiores, Jefes de Sección, Jefes de Negociado y titulados de grado medio, Jefes de Proyecto, Analistas, Técnicos de Sistemas, Programadores, Jefes de Explotación, Jefes de Sala y Preparador de Trabajo: 2.150.000 pesetas.

Grupo II:

Operadores, Oficiales, Auxiliares y Subalternos: 1.600.000 pesetas.

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

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

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

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: 60.000 pesetas.

Por nacimiento de hijo de empleado: 20.000 pesetas.

Por defunción de padres, hijos y cónyuge de empleado: 20.000 pesetas.

Por defunción de padres políticos que convivan con el empleado: 15.000 pesetas.

Por defunción de empleado (casado): 650.000 pesetas.

Por defunción de empleado (soltero): 400.000 pesetas.

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

Grupo I: 1.400.000 pesetas.

Grupo II: 1.050.000 pesetas.

Incapacidad absoluta para todo trabajo:

Hasta los cincuenta y dos años:

Grupo I: 1.400.000 pesetas.

Grupo II: 1.050.000 pesetas.

Cincuenta y tres años: El 75 por 100 de la indemnización establecida en el artículo 32 para el grupo correspondiente.

Cincuenta y cuatro años: 85 por 100 (ídem).

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

Permutas, baja voluntaria, escalafones y traslados

Artículo 34. *Permutas.*

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

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

Artículo 35. *Baja voluntaria.*

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

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

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

Artículo 36. *Escalafones.*

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

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

Artículo 37. *Traslados.*

La regulación de traslados en la empresa será la siguiente:

a) Traslado voluntario: El trabajador podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad.

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

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

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

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

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

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

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

c) Traslado convencional: La Dirección de la empresa podrá pactar traslados con su personal. En tal caso, las condiciones mínimas de los mismos serán las siguientes:

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

c.2 El plazo de incorporación al nuevo 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 800.000 pesetas, que deberá solicitar dentro de los dos años inmediatamente posteriores 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 (tres meses) del lugar de destino.

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

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

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

d.6 Las dietas específicas aplicables a los desplazamientos temporales ascenderán a 100.000 pesetas 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 días de viaje.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 38. *Premios por permanencia en la empresa.*

a) La empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad la cantidad de 90.000 pesetas.

b) La empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad la cantidad de 180.000 pesetas.

Estas cantidades tendrán vigencia durante los años 1999 a 2001.

Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

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

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

Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.

Son faltas leves:

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

2. La embriaguez ocasional.

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

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

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

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

Son faltas graves:

1. La reincidencia en falta leve.

2. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.

3. Falta de puntualidad al trabajo más de cuatro días no consecutivos en el período de un mes.

4. Faltas de puntualidad tres días consecutivos en el período de un mes.

5. Cuando sobrepasen los veinte minutos en un día de llegar tarde al trabajo, una vez transcurridos los diez de cortesía.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

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

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9. No realizar el fichaje o hacerlo por otro compañero.

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

Son faltas muy graves:

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

2. La reincidencia en falta grave.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza.

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

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

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

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

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

9. Ofensas verbales o físicas a los superiores o compañeros.

10. La retención no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente de documentos, cartas, datos o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la empresa.

11. El abuso de autoridad por parte de los Jefes, que deberá ser puesto por quien lo sufre en conocimiento de la Dirección de la empresa para la imposición de la sanción que proceda.

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

Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación pública.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por faltas muy graves:

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

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

Despido.

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

Artículo 40. *Prescripción de faltas y sanciones.*

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Actividades sindicales

Artículo 41. *Disposiciones generales.*

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

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

Artículo 42. *De las elecciones.*

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

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

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

Artículo 43. *De las Asambleas.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. *Órganos de representación de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

d) Ejercer el control previsto en el artículo 28, «Préstamos especiales».

e) Designar entre los representantes de los trabajadores los Delegados de Prevención de cada centro de trabajo, así como los tres Delegados de Prevención que conformarán el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, conforme a lo establecido en el punto 8 del acta final.

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

g) Los Delegados de Personal y miembros de Comité se reunirán como mínimo una vez al mes con la Dirección de sus respectivos centros de trabajo. Sus conclusiones y acuerdos serán elevados en reunión conjunta a la Dirección del citado centro de trabajo, la cual responderá en la misma reunión respecto a los temas planteados, contestando por escrito, a través de la Secretaría del Comité, en un plazo de veinte días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en dicha reunión.

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

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

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

k) El Comité o Delegados de Personal deberán ser informados en todos los traslados a efectuar en los distintos centros de la compañía, debiendo conocer las condiciones económicas pactadas y motivos que los han originado, para garantizar el cumplimiento del artículo 37, «Traslados».

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

Artículo 45. *Comité Intercentros.*

Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

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

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

c) Este Comité designará sus representantes en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa, los miembros de la Comisión de Vigilancia y Control del mismo y las Comisiones de trabajo que se estimen oportunas, ya sea para integrar Comisiones paritarias con la empresa en determinados asuntos, ya sea para comisiones de ámbito inte-

rior. Asimismo, designará el responsable de su parte para la formación profesional en cada centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 46. *De los Sindicatos.*

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

2. Las distintas Secciones Sindicales podrán:

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

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

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

3. Cada uno de los Sindicatos que haya obtenido representación en el Comité Intercentros estará representado por la respectiva Sección Sindical, formada, en este caso, por un Delegado, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que tendrá los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores.

4. El Delegado sindical de cada uno de los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros, asistirá a las reuniones de éste, con voz pero sin voto, no computándose a estos efectos las horas utilizadas en dichas reuniones dentro del crédito horario. Asimismo, asistirán a la asamblea anual de representantes.

Artículo 47. *De las garantías de los representantes.*

Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico positivo, los representantes de los trabajadores y los Delegados sindicales reconocidos en el artículo 46.3, gozarán de las siguientes garantías:

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

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

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

d) Se les concederá excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo al finalizar la misma si fuesen elegidos por su Central Sindical para desempeñar un cargo en la ejecutiva nacional, regional o provincial. De la misma forma, se procederá en caso de elección para cargo político.

e) Las horas mensuales pagadas que disfrutarán por dedicación a las tareas de representación serán cuarenta. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité, Delegados de personal y Delegado sindical, siempre que se notifique de ello a la Dirección con la debida antelación.

f) El Comité Intercentros recibirá y administrará la cantidad de 800.000 pesetas anuales durante los años de vigencia del Convenio en concepto de gastos de formación, publicación e información al personal, y asesoramientos, previa presentación del correspondiente justificante. En el caso de no utilizarse esta cantidad, o sólo parte de la misma, se ingresará para financiación de la reunión anual de los representantes o rebajar el coste total de dicha reunión.

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

Mientras estén en el ejercicio de sus funciones de representación y dentro del crédito de horas sindicales, no podrán ser privados de las percepciones que habitualmente le correspondan.

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

Artículo 48. *Licencia sindical.*

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

CAPÍTULO XII

Vinculación a la totalidad, derecho supletorio y garantía de empleo

Artículo 49. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 50. *Derecho supletorio.*

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, quedando sin aplicación las ordenanzas de empresas navieras, de consignatarios de buques y los reglamentos de régimen interior.

Artículo 51. *Cláusula de garantía de empleo.*

Compañía Trasmediterránea, garantiza a su personal fijo de plantilla, al momento de la firma del presente Convenio, su permanencia en la misma con las condiciones del Convenio Colectivo aplicable en cada momento y garantiza la permanencia de los actuales centros de trabajo.

Estas garantías podrán ser revisadas por las partes tanto a la finalización del presente Convenio, como a la finalización del contrato de concesión administrativa de líneas de interés público de fecha 26 de enero de 1998.

El contenido de esta garantía exclusivamente en lo referido al número de centros de trabajo quedará sin efecto, en el supuesto de que Compañía Trasmediterránea dejara de prestar servicio en algún puerto donde exista centro de trabajo en la actualidad.

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

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

Disposición adicional primera.

Se establece la congelación salarial para el año 1998.

Disposición adicional segunda.

Se establece un incremento salarial a partir de 1 de enero de 1999 en la cuantía que establezca el porcentaje fijado por el Gobierno como previsión para dicho año.

Una vez constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 1999, se efectuará una revisión salarial al alza por la diferencia entre dicho IPC real y el porcentaje de incremento aplicado inicialmente en 1 de enero de 1999.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1999 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial de 2000.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 2000.

Disposición adicional tercera.

Se establece un incremento salarial, a partir de 1 de enero de 2000, en la cuantía que establezca el porcentaje fijado por el Gobierno como previsión para dicho año.

Una vez constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 2000, se efectuará una revisión salarial al alza por la diferencia entre dicho IPC real y el porcentaje de incremento aplicado inicialmente en 1 de enero de 2000.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2000 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial de 2001.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 2001.

Disposición adicional cuarta.

Se establece un incremento salarial, a partir de 1 de enero de 2001, en la cuantía que establezca el porcentaje fijado por el Gobierno como previsión para dicho año.

Una vez constatado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 2001, se efectuará una revisión salarial al alza por la diferencia entre dicho IPC real y el porcentaje de incremento aplicado inicialmente el 1 de enero de 2001.

El incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2001 y servirá de base de cálculo para el incremento salarial de 2002.

El importe de la revisión salarial se abonará, en su caso, en una sola paga, que se hará efectiva durante el primer trimestre de 2002.

Acta final.**1. Comisión de Arbitraje de Conflictos:**

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

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

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

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

Será una instancia previa al planteamiento de conflicto colectivo.

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

2. Retribuciones salariales:

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

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

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

3. Puentes:

Se mantendrá el disfrute de los puentes para aquél personal que ya los viniera disfrutando en los respectivos centros de trabajo, con un máximo de dos puentes al año.

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

4. Sábados:

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

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

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

5. Prima de productividad.

La prima de productividad fijada en el artículo 19 apartado C-2, se percibirá proporcionalmente al número de días de asistencia al trabajo. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo los casos siguientes:

Comisión de servicio.

Descanso semanal compensatorio.

Actividades sindicales recogidas en el Convenio como competencias de los órganos de representación.

Vacaciones, puentes y festivos.

6. Complementos de puesto de trabajo:

Estos pluses son los que percibe el trabajador «por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable».

7. Conceptos retributivos de incremento global:

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

Complemento personal.

Plus mando intermedio.

Complemento de jornada.

Siempre referidos a los de Jefe de negociado y de categorías superiores ya que hasta Oficial administrativo, el incremento es de carácter individual.

Y, además, pluses de puesto de trabajo de cuantía variable tales como:

Plus de coordinador.

Plus de secretaria.

Plus de jornada variable.

8. Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral:

Se adecuará a la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los siguientes términos:

Tres Delegados de Prevención en central, dos en Algeciras y Barcelona y uno en el resto de las delegaciones.

En los centros donde exista más de un Delegado de Prevención se constituirá el Comité de Centro de Seguridad y Salud.

Se constituirá el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral que estará formado por tres Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, asistiendo a sus reuniones el secretario del Comité Intercentros.

9. Otras mejoras:

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

10. Comisión Mixta:

Se acuerda crear una Comisión Mixta compuesta, en representación de la parte social, por un representante de cada grupo sindical que compone el Comité Intercentros, más el Secretario del Comité Intercentros para analizar, entre otros temas, los siguientes:

Horarios de todos los centros de trabajo
 Definir todos los pluses de puesto de trabajo.
 Definir la jornada continuada, partida, turnos y flexible.
 Analizar los complementos personales del artículo 19, apartado a.2).
 Relojes veinticinco y cuarenta años.
 Acordar los criterios para elaborar el escalafón.
 Desarrollar los temas de formación y salud laboral.

Los acuerdos que se alcancen sobre los puntos anteriores, se incorporarán al texto del Convenio, si así se decidiera por ambas partes.

11. Garantía de empleo:

La plantilla fija a la que se referencia en la cláusula de garantía de empleo ha de entenderse, dejando a salvo el resultado de los estudios de externalización de parte de los servicios informáticos pendientes en la actualidad.

12. Horas anuales:

A efectos de cualquier tipo de cálculo económico, se tomará como módulo de cómputo anual horario el de mil setecientos cuarenta y ocho horas.

ANEXO

Tabla salarial 1998

Península

Categoría	Salario base por 16 — Pesetas	Plus desplazamiento por 12 — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas	P. Dif. fusión*		Valor trienio — Pesetas
					Mes por 16 — Pesetas	Total año — Pesetas	
Jefe de Departamento.	222.381	14.871	237.252	3.736.548	1.808	28.928	5.733
Jefe de sección y titulado superior	A. 178.219	14.871	193.090	3.029.956	15.430	246.880	5.733
	B. 178.219	14.871	193.090	3.029.956	8.114	129.824	5.733
	C. 178.219	14.871	193.090	3.029.956	600	9.600	5.733
Jefe de negociado y titulado medio	A. 156.677	14.871	171.548	2.685.284	10.112	161.792	5.235
	B. 156.677	14.871	171.548	2.685.284	6.822	109.152	5.235
	C. 156.677	14.871	171.548	2.685.284	916	14.656	5.235
Oficial, Operador y Delineante	A. 138.716	14.871	153.587	2.397.908	7.324	117.184	4.740
	B. 138.716	14.871	153.587	2.397.908	4.689	75.024	4.740
	C. 138.716	14.871	153.587	2.397.908	1.397	22.352	4.740
Auxiliar	A. 115.885	14.871	130.756	2.032.612	1.277	20.432	3.989
	B. 100.169	14.871	115.040	1.781.156	10.994	175.904	3.989
Auxiliar	C. 96.578	14.871	111.449	1.723.700	—	—	3.989
Telefonista.	100.169	14.871	115.040	1.781.156	10.994	175.904	3.989
Conserje	A. 115.442	14.871	130.313	2.025.524	1.759	28.144	4.367
	B. 115.442	14.871	130.313	2.025.524	426	6.816	4.367
Ordenanza, mozo, peón. Ser./Amar./M. Limp.	A. 109.833	14.871	124.704	1.935.780	3.743	59.888	3.740
	B. 109.833	14.871	124.704	1.935.780	1.082	17.312	3.740
Aspirante.	71.797	14.871	86.668	1.327.204	—	—	—
Conductor de turismo	A. 115.047	14.871	129.918	2.019.204	3.111	49.776	3.864
	B. 115.047	14.871	129.918	2.019.204	1.220	19.520	3.864
Conductor de camión	A. 116.901	14.871	131.772	2.048.868	3.249	51.984	3.864
	B. 116.901	14.871	131.772	2.048.868	1.253	20.048	3.864
Jefe de sección taller/Encargado de almacén.	112.235	14.871	127.106	1.974.212	—	—	4.485
Oficial de primera de taller.	103.422	14.871	118.293	1.833.204	—	—	3.989
Oficial de segunda de taller.	100.957	14.871	115.828	1.793.764	—	—	3.864

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

Islas, Ceuta y Melilla

Categoría	Salario base por 16 — Pesetas	Plus desplazamiento por 12 — Pesetas	Plus residencia por 12 — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas	Valor trienio — Pesetas
Jefe de departamento.	222.381	14.871	16.891	254.143	3.939.240	5.733
Jefe de sección y titulado superior.	178.219	14.871	17.876	210.966	3.244.468	5.733
Jefe de negociado y titulado medio.	156.677	14.871	23.987	195.535	2.973.128	5.235
Oficial, Operador y Delineante.	138.716	14.871	29.466	183.053	2.751.500	4.740
Auxiliar.	100.169	14.871	35.365	150.405	2.205.536	3.989
Auxiliar C.	96.578	14.871	35.365	146.814	2.148.080	3.989
Telefonista.	100.169	14.871	35.365	150.405	2.205.536	3.989
Conserje.	115.442	14.871	36.087	166.400	2.458.568	4.367
Ordenanza, Mozo, Peón, Ser., Amarrador y M. Limpieza.	109.833	14.871	20.982	145.686	2.187.564	3.740
Aspirante diecisiete años.	71.797	14.871	2.098	88.766	1.352.380	—
Aspirante dieciséis años.	69.775	14.871	2.098	86.744	1.320.028	—
Conductor de turismo.	115.047	14.871	18.904	148.822	2.246.052	3.864
Conductor de camión.	116.901	14.871	18.678	150.450	2.273.004	3.864
Jefe de sección taller y Encargado de almacén.	112.235	14.871	41.806	168.912	2.475.884	4.485
Oficial de primera de taller.	103.422	14.871	42.123	160.416	2.338.680	3.989
Oficial de segunda de taller.	100.957	14.871	42.028	157.856	2.298.100	3.864

Informática

Categoría	Salario base por 16 — Pesetas	Plus desplazamiento por 12 — Pesetas	Plus espec. por 12 — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total año — Pesetas	Valor trienio — Pesetas
Jefe de proyecto.	218.508	14.497	167.169	400.174	5.676.120	5.591
Analista	A. 194.489	14.497	144.750	353.736	5.022.788	5.591
	B. 184.882	14.497	103.118	302.497	4.369.492	5.591
	C. 175.276	14.497	61.487	251.260	3.716.224	5.102
Técnico de sistemas	A. 194.489	14.497	144.750	353.736	5.022.788	5.591
	B. 184.882	14.497	103.118	302.497	4.369.492	5.591
	C. 175.276	14.497	61.487	251.260	3.716.224	5.102
Programador	A. 170.469	14.497	35.226	220.192	3.324.180	5.102
	B. 161.918	14.497	28.029	204.444	3.101.000	5.102
	C. 157.307	14.497	23.931	195.735	2.978.048	5.102
Jefe de explotación.	180.075	14.497	76.859	271.431	3.977.472	5.591
Jefe de sala.	172.872	14.497	42.911	230.280	3.454.848	4.619
Preparador de trabajos.	165.475	14.497	34.842	214.814	3.239.668	5.102
Operador	A. 161.918	14.497	28.029	204.444	3.101.000	4.619
	B. 157.307	14.497	23.931	195.735	2.978.048	4.619
	C. 137.997	14.497	13.170	165.664	2.539.956	4.619

3960

RESOLUCIÓN de 28 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Imation Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Imation Iberia, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9012092), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «IMATION IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES, 1999-2000

Reunida la Comisión Negociadora de «Imation Iberia, Sociedad Anónima», formada por cuatro Delegados de personal y tres representantes de la compañía, tras las negociaciones mantenidas por ambas partes, se ha llegado al siguiente acuerdo de Convenio.

TÍTULO I

Del ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribirá a todos los centros de trabajo de «Imation Iberia, Sociedad Anónima», situados en territorio español, así como aquellas localidades aún sin existir centro de trabajo presten servicios empleados de la compañía.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de todos los empleados de «Imation Iberia, Sociedad Anónima», sea cual fuere su «job group» (grupo profesional), que desarrollen su actividad profesional en el ámbito territorial anteriormente descrito.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se establece en dos años, desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000, prorrogándose por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Al final de cada año se celebrará una reunión extraordinaria entre los representantes de la compañía y los delegados de personal para evaluación y seguimiento del Convenio.

TÍTULO II

De la clasificación profesional

Artículo 4. *Clasificación del personal por categorías profesionales y «job groups» (grupos profesionales).*

El personal estará encuadrado por categorías profesionales dentro de los «job groups» (grupos profesionales) que se establecen en el anexo A. Este anexo se realiza con acuerdo entre los representantes legales de trabajadores y la Dirección de la compañía.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de las categorías a las que se hace referencia en el anexo A, no supone obligación por parte de la compañía el tener cubiertas todas y cada una de las categorías que se señalan.

Cada categoría estará encuadrada en un «job group» (grupo profesional). Esta cotación mide la complejidad del puesto y está vigente en Imation a nivel mundial. Todos los empleados conocerán su «job group» en la compañía solicitándolo a su superior jerárquico. La asignación de cada puesto a un «job group» será competencia exclusiva de la compañía.

Artículo 5. *Asignación de tareas y categorías.*

La asignación de tareas a cada trabajador, como parte de la organización del trabajo, será competencia exclusiva de la compañía, respetando, no obstante, los requisitos y funciones básicas especificadas en las distintas categorías profesionales.

Cuando un empleado considere que su categoría profesional y su correspondiente «job group» (grupo profesional) es incorrecto, una vez discutida con su superior jerárquico, de no estar conforme con la decisión de éste,