

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 45** *RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima (personal de tierra) (código número 2812992).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima” (personal de tierra), suscrito por la comisión negociadora del mismo el 26 de noviembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007 de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y mujer, esta Dirección General

RESUELVE

Primero

Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

Segundo

Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de marzo de 2010.—EL Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa, regulando las condiciones económicas y laborales entre Líneas Marítimas Españolas, S.A. y el personal de su plantilla de tierra que presta sus servicios en el centro de trabajo sito en C/ Ayala 6, 28001- Madrid.

ARTÍCULO 2. Vigencia, prórroga, denuncia y paz laboral

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2009 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2010

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado anualmente si el mismo no es denunciado por alguna de las partes firmantes en el plazo de dos meses anteriores a su vencimiento. Una vez denunciado en su totalidad, incluidas las Actas que hubiera, seguirá en vigor hasta la firma del próximo Convenio.

La denuncia se hará por escrito dirigido a la parte contraria con comunicación y registro ante la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

Se pacta expresamente que lo regulado en el presente Convenio garantiza la paz laboral durante la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 3. Vinculación a la totalidad

Este Convenio Colectivo constituye un cuerpo normativo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de uno o varios de sus artículos desechando el resto, si no que siempre habrá de ser aplicado y observado en su totalidad y considerado en su globalidad.

Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguno de sus artículos y este hecho desvirtuara el contenido del Convenio, éste quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo volver a ser considerado por la Comisión Negociadora.

ARTÍCULO 4. Compensación y Absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables y absorbibles de acuerdo a la Ley, con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

CAPITULO II**ARTÍCULO 5. Jornada laboral y Calendario laboral**

La jornada en cómputo anual será de 1637,50 horas. Para el cálculo horario semanal y determinación de posibles horas extraordinarias, se tomará como base 37,50 horas semanales de trabajo efectivo. Cada año se distribuirán las horas entre los días laborables.

La jornada diaria de trabajo será de 8,30 horas a 14,00 horas y de 15,00 horas a 17,30 horas de lunes a jueves, y viernes de 8,30 horas a 14,00 horas.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada de trabajo será de 8,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

Se consideran jornadas especiales, con los horarios que se señalan, los siguientes días:

Día 5 de enero	de 8,30 a 14,00 horas.
Miércoles (Semana Santa)	de 8,30 a 14,00 horas.
Día 14 de mayo	de 8,30 a 14,00 horas.
Día 24 de diciembre	de 8,30 a 12,00 horas.
Día 31 de diciembre	de 8,30 a 12,00 horas.
Día 16 de julio	Patrona, no laborable. Si coincide en sábado o domingo se incorporará un día mas a vacaciones.

Los días 24 y 31 de diciembre trabajará la mitad de la plantilla asegurando el servicio; en caso de coincidir en sábado se trasladarán a la víspera.

Ante la situación de las festividades en el Calendario Oficial en que pueda producirse la posibilidad de "puente", siempre y cuando no se vea deteriorado el normal funcionamiento de la actividad, la mitad de la plantilla podrá disfrutar de festividad, siendo los Directores Departamentales los que organicen y aseguren el buen funcionamiento de sus Departamentos.

ARTÍCULO 6. Trabajos en categoría superior

Se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

ARTÍCULO 7. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba, que será de seis meses para los titulados y técnicos, tres meses para el personal administrativo y un mes para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, con un preaviso de cinco días, salvo acuerdo entre las partes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho periodo a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el periodo de prueba.

Aquellos trabajadores que para la realización de un mismo cometido hubieran podido ser objeto de contratos sucesivos no estarán sujetos a periodo de prueba si ya lo hubiesen cumplido en contratos anteriores.

ARTÍCULO 8. Formación

Serán impartidos, por cuenta de la Empresa, los correspondientes cursos de formación, para el normal desarrollo de las tareas encomendadas para cada puesto de trabajo. Bien podrán ser solicitados por el personal, como por el Director Departamental. Estas serán atendidas en un plazo no superior a los quince días a la fecha de solicitud, o en el plazo más breve posible, siempre dependiendo de la fecha de inicio del curso.

ARTÍCULO 9. Ascensos

A partir de la entrada en vigor del primer Convenio (Año 2004) los ascensos serán:

El Auxiliar con seis años en la categoría ascenderá automáticamente a Oficial.

El Oficial con dieciséis años en la categoría, ascenderá automáticamente a Jefe de Negociado.

No obstante, caso de no existir vacantes de Jefe de Negociado en la plantilla percibirá el 75% del sueldo entre Oficial y Jefe de Negociado, hasta tanto no se consolide el ascenso.

CAPITULO IV**ARTÍCULO 10. Licencias o permisos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho al 100% de su remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a.) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b.) Tres días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales, de conformidad con el artículo 37.3b) del Estatuto de los trabajadores.
- c.) Cuatro días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de seis días.
- d.) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- e.) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

ARTÍCULO 11. Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Si el excedente, dos meses antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase la reincorporación en la empresa, causará baja definitiva en la misma. Si solicitase la reincorporación, ésta se efectuará tan pronto exista vacante en su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara, a petición propia, por alguna de categoría inferior, percibirá el salario correspondiente a esta última hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda, la cual no podrá durar más de seis meses.

El excedente, una vez reincorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido al menos un año de servicio activo desde que aquella se produjo.

ARTÍCULO 12. Vacaciones

A partir del día 1 de enero de 2010, todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales de VEINTICUATRO días laborables de Lunes a Viernes, considerando como tales aquellos que no han sido señalados Festivos ni Domingos en el Calendario Laboral.

Estas vacaciones serán disfrutadas preferentemente durante los meses de verano. La baja por Incapacidad Laboral Transitoria interrumpe el disfrute de las mismas, disfrutándose las pendientes de mutuo acuerdo con la empresa.

Los trabajadores conocerán, al menos con dos meses de antelación el disfrute de sus vacaciones, no pudiéndose ser éstas modificadas sin mutuo acuerdo.

Las vacaciones anuales se devengan en el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de Diciembre de cada año, y únicamente podrán ser divididas en dos periodos, salvo acuerdo.

CAPITULO V**ARTÍCULO 13. Principio general**

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores

ARTÍCULO 14. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los que a fecha 31 de diciembre de 2003, figuran en los recibos de salarios de los trabajadores, pasando estos a desglosarse a partir del 01 de enero de 2004, en Salario Base, Antigüedad y Retribución Consolidada (según el artículo 29 Cláusula Transitoria del I Convenio Colectivo del año 2004).

ARTÍCULO 15. Salario base

Se define Salario Base como la retribución que corresponde a cada trabajador en función de la categoría profesional que tiene asignada. Dicho Salario Base queda establecido en la Tabla Salarial que figura como Anexo del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 16. Antigüedad

Equivale al 6% del salario base por cada trienio acumulado, sin limite. Para el cálculo de los citados aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo

servido en la empresa, excepto la excedencia voluntaria. El abono de este concepto de efectuará el día 1º del mes en que se cumpla el correspondiente trienio.

ARTÍCULO 17. Pagas extraordinarias

Se establecen tres Pagas Extraordinarias que se abonarán en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre, consistentes cada una en el importe equivalente a una mensualidad bruta.

Dichas gratificaciones se devengarán de los siguientes períodos:

- Paga de Junio: del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- Paga de Septiembre: del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.
- Paga de Navidad (Diciembre): del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

El abono de las Pagas Extraordinarias se efectuará antes del 15 del mes correspondiente

ARTÍCULO 18. Horas extraordinarias

Serán de libre ofrecimiento por parte de la Empresa y la prestación de las mismas serán voluntaria por parte del personal de la plantilla.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas o abonadas en la nómina mensual.

Para el cálculo de su importe, se tomará la cantidad resultante de incrementar en un setenta y cinco por ciento el resultado de dividir el salario base y la antigüedad correspondiente a cada trabajador en computo anual, entre el número de horas de trabajo acordadas como jornada anual.

Así mismo, las horas podrán ser compensadas por tiempo libre de acuerdo al siguiente cuadro:

Jornada de trabajo	Días libres
Normal	Uno
Sábado	Uno y medio
Domingo o festivo	Dos

ARTÍCULO 19. Locomoción, dietas y gastos de viaje

En los gastos generados con ocasión de los viajes profesionales, el trabajador se adaptará al sistema de gastos pagados contra justificación de los mismos, y siempre

ajustándose a los criterios que expresamente especifiquen los Procedimientos de la Empresa y que resulten adecuados para el desempeño de sus funciones.

CAPITULO VI

ARTÍCULO 20. Complementos por I.T.

Para todos los procesos de I.T. derivados de enfermedad común o accidente laboral o no laboral, se establece desde el primer día un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario bruto mensual.

Cualquier incremento salarial que durante el periodo de baja del trabajador se pudiera producir, éste lo percibirá igualmente como si se encontrase en activo.

ARTÍCULO 21. Anticipos

El personal con antigüedad superior a un año de servicio en la Empresa, podrá solicitar un anticipo por el importe máximo equivalente a tres mensualidades brutas a reintegrar en un máximo de veinticuatro mensualidades.

Quedará aplazada la concesión de nuevos anticipos, si el saldo global supera los 75.000 €.

Para su concesión, deberán haber transcurrido 6 meses desde la liquidación del anticipo anterior.

ARTÍCULO 22. Seguro de vida y accidentes

Con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes, la Empresa contratará a su cargo con una compañía de seguros, la cobertura para todos los trabajadores cubriendo los siguientes riesgos y cuantías:

Muerte	20.000 €
Muerte por accidente	40.000 €
Muerte por accidente tráfico	60.000 €
Invalidez absoluta y total	60.000 €

Los riesgos cubiertos por esta póliza se entienden al personal de alta en la empresa, facilitando a los representantes de los trabajadores la copia de la póliza.

ARTÍCULO 23. Prevención de Riesgos Laborales

Se procederá de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley y en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa facilitará a los Delegados de Personal cuantas disposiciones adicionales se promulguen sobre el tema.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se llevará a cabo a través de los reconocimientos médicos. Estos deberán tener en cuenta las características de cada puesto de trabajo o función desempeñada. Se llevarán a cabo solo cuando el trabajador preste su consentimiento o salvo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo o la salud de un trabajador pueda entrañar peligro para él o para terceros. Estos reconocimientos serán tan frecuentes como sea necesario, o cuando sean solicitados por los trabajadores a través de los delegados de prevención.

ARTÍCULO 24. Premio Nupcialidad

Todos los trabajadores fijos, percibirán como Premio de Nupcialidad, por una única vez la cantidad bruta de 1000 €.

ARTÍCULO 25. Seguro Médico

La Empresa contratará a partir del día 1 de enero de 2010, un seguro médico con coberturas básicas, para todos los empleados fijos en plantilla.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 26. Comisión Paritaria.

Para todas las dudas que de la interpretación de este Convenio pudieran originarse, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos miembros en representación de la Dirección y otros dos respecto de los Trabajadores, designados por cada una de las partes entre los miembros de la Comisión Negociadora.

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

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter general de forma trimestral, no computándose el tiempo invertido en las reuniones como sindical. La Empresa responderá, si le es posible, en la misma reunión, a los temas planteados o por escrito en el plazo de quince días, levantándose acta que será firmada por los asistentes.

ARTÍCULO 27. Actividad sindical

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa se conceden, a los Delegados de Personal, independientemente de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes al respecto, los siguientes derechos:

Libertad de expresión y opinión: Los representantes de los trabajadores pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar al normal funcionamiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Así mismo, podrán utilizar el correo electrónico para desarrollar su labor sindical de informar a los trabajadores

Derecho a tablón de anuncios y a un local adecuado: En la Empresa, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores, un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Crédito horario y acumulación: Podrá acumularse las horas de los distintos Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. No obstante las horas dedicadas por los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y la Comisión Paritaria, no serán computadas en el crédito de horas establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 28. Revisión Salarial

Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, los conceptos económicos no experimentarán ningún incremento, manteniéndose inalteradas las Tablas salariales en sus valores correspondientes al año 2008, y que constan en el Anexo I del presente Convenio.

ARTÍCULO 29. Normas o cláusulas imprevistas en el Convenio

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo que por costumbre o acuerdos anteriores estén vigentes en la Empresa en cada momento, remitiéndose igualmente lo no establecido en el mismo a lo preceptuado en las distintas disposiciones legales vigentes en el Estado Español que regulen y configuren las relaciones laborales entre Empresa y trabajador, así como el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I. Tablas salariales y categorías profesionales**Años 2009 y 2010**

Categoría Profesional	Salario Base
Director	3.325,80
Titulado	2.970,31
Director Departamental	2.970,31
Subdirector de Departamento	2.306,88
Jefe de Departamento	1.575,38
Analista Programador	1.575,38
Jefe de Negociado	1.501,90
Analista	1.501,90
Secretaria/o	968,13
Oficial Administrativo (Jefe Negdº Asimilado)	1.501,90
Técnico de Sistemas	1.311,73
Oficial Administrativo	1.311,73
Auxiliar Administrativo	968,13
Inspector de Máquinas	2.306,88
Oficial Controlador de Cargas	1.314,97
Auxiliar Controlador de Cargas	736,90
Telefonista/Recepcionista	968,13
Ordenanza	681,80
Chofer	915,18
Personal de Limpieza (hora)	9,52

(03/15.206/10)