

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11989 *Resolución de 30 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Artra Servicios Corporativos, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Artra Servicios Corporativos, S.L.U. (Código de convenio: 90104112012022), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2021, de una parte por la Dirección de la Empresa y de otra por las secciones sindicales de UGT y CCOO que representan a la mayoría de miembros de la representación unitaria en la empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de junio de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE ARTRA SERVICIOS CORPORATIVOS, S.L.U.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal contratado por Artra Servicios Corporativos, S.L.U. (en adelante, Artra), con las particularidades del presente artículo.

Al colectivo de personas trabajadoras que ocupa los puestos de directores, delegados y gerentes se les aplicarán exclusivamente el capítulo II (Organización y clasificación profesional), artículo 18 (salario base y tablas salariales a las que hace referencia dicho artículo), artículo 19 (pagas extraordinarias), artículo 13 (vacaciones), artículo 14 (licencias y permisos) y capítulo IX (Régimen Disciplinario), estando el resto de sus condiciones reguladas por los acuerdos individuales que tengan suscritos con la Empresa.

Queda expresamente excluido de la aplicación de este convenio el personal de Artra al que se le viene aplicando un convenio colectivo sectorial:

- a) personal de Explotaciones Auxiliares (Talleres de Palma de Mallorca – Convenio Colectivo del Sector del Metal de las Islas Baleares; y Taller de Algeciras - Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la Provincia de Cádiz).
- b) personal al que se le aplica el Convenio Colectivo de Oficinas de Almería.
- c) personal al que se le aplica el Convenio Colectivo del sector de empresas Estibadoras Portuarias de Barcelona.
- d) personal al que se le aplica el Convenio Colectivo del sector de Consignatarias de buques y Agentes de Aduanas de Islas Baleares.
- e) personal al que se le aplica el Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de las Palmas.

El ámbito funcional del presente Convenio se extiende a toda la actividad de la empresa, con la salvedad indicada en el apartado anterior, esto es, excluyendo aquellas actividades a las que se les aplican los convenios colectivos sectoriales relacionados.

El Convenio regirá en todos los centros y lugares de trabajo que la empresa ARTRA tenga en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, en el momento de su firma, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, con las particularidades recogidas en la Disposición Transitoria Primera.

La denuncia del Convenio se producirá de modo automático el día 31 de diciembre del año 2024, y hasta tanto no se alcance un acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo el articulado del Convenio denunciado.

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

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Si las condiciones y acuerdos económicos de que disfrute cualquier persona trabajadora afectada por el presente Convenio fueran más favorables en su conjunto y en cómputo anual, que las contempladas en el presente Convenio Colectivo, se mantendrán a título *ad personam*, hasta que sean absorbidos y compensados por las condiciones y acuerdos establecidos en el mismo.

No obstante, las personas trabajadoras que, al momento de la entrada en vigor del presente convenio, tengan reconocida a título individual alguna condición personal más beneficiosa, la mantendrán como garantía «ad personam» en los términos y condiciones que se hubieran establecido en el momento de su concesión o constitución.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas del convenio y, a juicio de las partes, este hecho desvirtuase el contenido del mismo, estas decidirán si se revisa únicamente la parte afectada o el convenio en su totalidad.

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7. *Organización y dirección del trabajo.*

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

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

Artículo 8. *Clasificación Profesional: Modelo de Grupos y Niveles.*

1. Aspectos generales.

Se establece el Sistema de Clasificación Profesional, en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, por medio de Grupos y Niveles Profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar.

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

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

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

a) Cualquier persona trabajadora, en función del puesto de trabajo que desarrolle, estará encuadrada en un Grupo y Nivel Profesional de los establecidos en este artículo, que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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

c) El Grupo Profesional es la unidad de clasificación que agrupa a las personas trabajadoras en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación laboral.

Se establecen tres Grupos Profesionales:

- Grupo de Administración.
- Grupo de Operaciones.
- Grupo de Servicios Diversos.

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

2. Grupos profesionales.

Se entiende por Grupo Profesional el que aúna unitariamente las competencias profesionales y/o titulaciones y contenido general de la prestación, e incluye distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

a) Grupo Profesional de Administración:

Pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que desempeñen las funciones que a continuación se relacionan:

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

Técnicos: son aquellos trabajadores/as que precisan, para el desempeño de su trabajo, de competencias profesionales y experiencia con un alto grado de especialización, equivalente al que se puede adquirir con titulaciones universitarias, y que realiza tareas técnicas complejas que implican una cualificación determinada pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Comerciales: son aquellos trabajadores/as que tienen como función principal la propia de la actividad comercial, esto es, la incorporación a la empresa de nuevos clientes, bien de forma directa o a través de una red de agentes y la coordinación de la red de ventas.

b) Grupo Profesional de Operaciones:

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

c) Grupo profesional de Servicios Diversos

Los trabajadores/as incluidos en este grupo profesional realizan tareas de oficios diversos consistentes en labores auxiliares en los centros de trabajo de la empresa, integrado entre otros, por los siguientes puestos de trabajo: lavadero/a, vigilante, conductor-manipulante, peón especialista, peón, mozo de puerto de 1.^a (Amarrador de 1.^a) y mozo de puerto (Amarrador).

Niveles Profesionales.

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

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

- La complejidad de las funciones desempeñadas.
- La autonomía en la ejecución y toma de decisiones en el desempeño de las tareas.
- El grado de responsabilidad.

Definición de niveles profesionales:

Nivel I:

Grupo profesional de Administración y Operaciones:

Muestra competencia profesional en un conjunto de actividades simples y/o funciones estructuradas dentro de procesos normalizados que precisan de supervisión.

Asimismo, se puede corresponder con los niveles iniciales de desarrollo y/o madurez de las competencias profesionales requeridas dentro de un Grupo Profesional.

Grupo Profesional de Servicios Diversos:

Del Grupo Profesional de Servicios Diversos estarán integrados en este nivel Lavadero/a y vigilante.

Nivel II:

Grupo profesional de Administración y Operaciones:

Muestra competencia profesional en un conjunto de actividades simples y/o funciones estructuradas dentro de procesos normalizados y vinculadas, principalmente, a un trabajo de ejecución que precisa de supervisión.

No tienen personal a cargo o bajo su responsabilidad.

Iniciativa y autonomía limitada, aunque mayor nivel experiencial que el nivel I.

En el caso de los grupos profesionales de Administración y Operaciones, accederán a este nivel todas aquellas personas trabajadoras designadas específicamente por la empresa o que hayan estado adscritas al nivel I, de los mencionados grupos profesionales durante un año completo, excluyéndose, entre otros, del cómputo los períodos de ausencia de prestación de servicios, comunes a todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, como por ejemplo, incapacidad temporal por contingencias comunes, excedencias voluntarias, suspensiones de contrato, suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, exceptuándose, en cualquier caso las derivadas de violencia de género que sí serán tenidos en cuenta a efectos del acceso a este nivel.

Grupo Profesional de Servicios Diversos:

Del Grupo Profesional de Servicios Diversos estarán integrados en este nivel el Mozo de puerto (Amarrador).

Nivel III:

Grupo profesional de Administración y Operaciones:

Muestra competencia profesional en un conjunto de actividades determinadas que, aunque pueden ejecutarse con autonomía y en algunos casos ser complejas, requieren de orientación y soporte y no exigen un elevado grado de responsabilidad. No tienen personal a cargo o bajo su responsabilidad.

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

En el caso de los grupos profesionales de Administración y Operaciones, accederán a este nivel todas aquellas personas trabajadoras designadas específicamente por la empresa o que hayan estado adscritas al nivel II, de los mencionados grupos profesionales durante cuatro años completos, excluyéndose, entre otros, del cómputo los períodos de ausencia de prestación de servicios, comunes a todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, como por ejemplo, incapacidad temporal por contingencias comunes, excedencias voluntarias, suspensiones de contrato, suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, exceptuándose, en cualquier caso las derivadas de violencia de género que sí serán tenidos en cuenta a efectos del acceso a este nivel.

Grupo Profesional de Servicios Diversos:

Del Grupo Profesional de Servicios Diversos estarán integrados en este nivel Mozo de puerto de 1.^a (amarrador de 1.^a).

Nivel IV:

Grupo profesional de Administración y Operaciones:

Muestra competencia profesional en una amplia gama de actividades, frecuentemente complejas, que requieren dominio de procedimientos y/o técnicas y que se ejecutan con autonomía, precisándose, en algún caso, apoyo puntual. Implica un elevado nivel de responsabilidad sobre la función asignada. Para estar encuadrado en este nivel, tendrán que depender directamente de personal asignado al nivel V y/o VI. En algunos casos, puede asumir la coordinación y/o supervisión de terceros.

Elevado grado de iniciativa y autonomía.

Grupo Profesional de Servicios Diversos:

Del Grupo Profesional de Servicios Diversos estarán integrados en este nivel Peón.

Nivel V:

Grupo profesional de Administración y Operaciones:

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

Asume la responsabilidad de la función asignada habiendo sido designado por la empresa por i) estar directamente vinculado su puesto de trabajo con asistencia directa y de confianza del personal de dirección del Nivel VI o ii) ejercicio de la responsabilidad general de la delegación de una terminal o puerto. Puede gestionar equipos de trabajo, así como tomar decisiones sobre la asignación de recursos.

Alto nivel de iniciativa, autonomía y toma de decisiones.

Grupo Profesional de Servicios Diversos:

Del Grupo Profesional de Servicios Diversos estarán integrados en este nivel Peón especialista y Conductor-Manipulante.

Nivel VI:

Solo estarán incluidos en este nivel los Directores de los grupos profesionales de Administración y de Operaciones.

3. Movilidad entre Niveles Profesionales

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

4. Tabla de Clasificación Profesional.

Niveles	Administración	Operaciones	Servicios diversos
VI	Administración VI.	Operaciones VI.	
V	Administración V.	Operaciones V.	Peón especialista y Conductor-Manipulante.
IV	Administración IV.	Operaciones IV.	Peón.
III	Administración III.	Operaciones III.	Mozo puerto de 1. ^a (Amarrador de 1. ^a).
II	Administración II.	Operaciones II.	Mozo de Puerto (Amarrador).
I	Administración I.	Operaciones I.	Lavandero/a y Vigilante.

Artículo 9. *Uniformidad.*

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

CAPÍTULO III

Jornada laboral, descansos, vacaciones y licenciasArtículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral podrá ser continuada, partida o en régimen de turnos, siendo su duración de 40 horas semanales en cómputo anual, de lunes a domingo.

Siempre que no revista el carácter de modificación sustancial conforme a la legislación vigente, la empresa, en función de las necesidades del servicio podrá sustituir la jornada que se venga realizando por otro tipo de jornada, requiriéndose para ello que la Dirección lo notifique a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de 5 días, salvo en aquellos casos que por circunstancias imprevisibles no pudiera respetarse este plazo.

Se podrá acordar, una vez establecida la Temporada Alta, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año superior al 10% de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras, respetándose los límites legalmente establecidos de descanso diario y semanal. En cualquier caso, el trabajador deberá conocer con un preaviso de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante.

Artículo 11. *Horario.*

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

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

Siempre que no revista el carácter de modificación sustancial conforme a la legislación vigente, en función de las necesidades del servicio, la empresa podrá cambiar el horario que se venga realizando por otro distinto requiriéndose para ello, que la Dirección lo notifique a la persona trabajadora con un preaviso mínimo de 5 días, salvo en aquellos casos que por circunstancias imprevisibles no pudiera respetarse este plazo y que este cambio no suponga distribución irregular de la jornada.

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

Artículo 12. *Trabajo a distancia.*

Las partes se comprometen a analizar, en atención a la especificidad de la actividad de la empresa, durante el periodo de vigencia del presente Convenio, los puestos susceptibles de ser incluidos en las políticas de trabajo a distancia o teletrabajo de la Empresa.

Artículo 13. *Vacaciones.*

1. Periodo de vacaciones

El período de vacaciones para todo el personal será de 31 días naturales, siempre que la vinculación a la Empresa sea igual o superior a un año. En caso contrario, se concederán proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. Criterios generales de programación de vacaciones.

a) Teniendo en cuenta que los servicios que presta la Empresa tienen la naturaleza y consideración de interés público, con incidencia estacional, la distribución de las vacaciones anuales del personal quedará ineludiblemente supeditada por tales circunstancias. En consecuencia, la asignación de los períodos vacacionales en temporada alta quedará limitada al 5% mensual de la plantilla de cada uno de los centros. Este 5% se podrá elevar hasta el 10% si a juicio del Delegado las necesidades del servicio lo permiten.

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

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

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

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

Artículo 14. *Licencias y permisos.*

1. Licencia de un año por estudios u otra causa justificada.

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.

2. Permisos con sueldo

Sin perjuicio de lo previsto en la Legislación vigente, se establecen los siguientes:

a) Por matrimonio o parejas de hecho inscritos en el correspondiente registro, veinte días naturales.

b) Por nacimiento de hijo o adopción se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

c) En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, de hijos o padres de la persona trabajadora o del cónyuge o conviviente hasta un máximo de siete días naturales.

d) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no comprendidos en el anterior apartado, hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona trabajadora o del cónyuge o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días.

e) En caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as y familiares hasta 2.º grado de consanguinidad de la persona trabajadora o del cónyuge o conviviente, un día laborable.

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

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

h) En relación al permiso por lactancia previsto en el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que decida sustituir los períodos de ausencia al trabajo por lactancia por su acumulación en jornadas completas disfrutará de un permiso de 21 días naturales una vez finalice el periodo de descanso obligatorio o cuando se produzca la primera interrupción si este se prolongara. Dicha opción por el permiso acumulado en días, deberá ser comunicado por la persona trabajadora a la Empresa con carácter previo a su incorporación del periodo de descanso obligatorio o de la primera interrupción si este se prolongara. El número de días anteriormente señalado se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento adopción guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples.

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

Artículo 15. *Excedencias.*

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

1. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años de servicio activo en la Compañía o un periodo de cuatro años desde la incorporación si resultare inferior, desde la finalización de aquélla.

2. Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento para cargos públicos o políticos, electivos o por designación, y, para el caso de cargos sindicales, siempre que estos sean de ámbito provincial o superior.

En los casos de cargo público, político o sindical a nivel directivo de un Sindicato legalmente establecido, la Excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo

que la determine, y otorgará derecho a ocupar un puesto equivalente del mismo Grupo y nivel profesional, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical. En caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo anteriormente señalado, perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

Agotado el plazo de excedencia por cuidado de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento sin haber solicitado el reingreso dentro del mes antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la Empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación de personal

Artículo 16. *Contratación de Personal.*

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

Artículo 17. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba, que se reflejará en el contrato de trabajo, se ajustará con carácter general a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia, sin perjuicio de lo dispuesto en los siguientes párrafos.

En cualquier momento anterior a la terminación del período de prueba, ambas partes podrán rescindir unilateralmente el Contrato, sin necesidad de previo aviso, ni indemnización de ningún género, y sin otra percepción por parte de la persona trabajadora que la liquidación de los haberes pendientes.

A efectos de cómputo de periodo de prueba solo se tendrán en cuenta los días efectivamente trabajados, interrumpiendo el cómputo del mismo las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género y, en general, cualquier suspensión de contrato que afecte al trabajador durante el periodo de prueba.

CAPÍTULO V

Retribuciones salariales y estructura salarial

Artículo 18. *Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales y niveles salariales descritos en el presente Convenio Colectivo, siendo el que figura en las tablas salariales del Anexo I,

con las salvedades recogidas para determinados colectivos regulados en las disposiciones adicionales.

Artículo 19. *Pagas Extraordinarias.*

La Empresa satisfará a todo el personal anualmente cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas el día 15 de los meses siguientes: marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, correspondiendo a las mismas el importe de una mensualidad de Salario Base, con las salvedades recogidas para determinados colectivos regulados en las disposiciones adicionales. Cada una de las pagas extraordinarias tendrá devengo anual, generándose desde el día 1 de los meses citados.

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

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

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

Artículo 20. *Complementos salariales. Complementos de Puesto de Trabajo.*

Trabajo en horario nocturno: Se consideran tales horas las que se realicen dentro de la jornada laboral, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Estas horas no tienen la consideración de extraordinarias, al realizarse dentro de la jornada ordinaria.

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

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

Artículo 21. *Horas extraordinarias y trabajo en Festivos.*

a) Horas extraordinarias.

En lo que se refiere a las mismas se estará a lo dispuesto en el artículo 35.º del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, debiendo tenerse en cuenta que, aquellas que sean motivadas por periodos punta de producción, retrasos en la entrada o salida de los buques y ausencias imprevistas, tendrán la consideración de obligatorias, siendo las demás, fuera de estos supuestos, de realización con carácter voluntario.

De conformidad con las necesidades organizativas de cada delegación, de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora se podrá optar entre la compensación por tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización en el caso de que éstas no quisieran imputarse dentro del límite legal establecido o abono a valor de hora ordinaria. En el caso de compensarse con descanso, la proporción a aplicar será de 1,5 hora de descanso por cada hora extra. En dicho caso se exigirá la mayor homogeneidad en los criterios de aplicación en función de las condiciones de trabajo aplicables a cada colectivo de cada centro de trabajo.

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

Este artículo no será de aplicación al personal de los niveles V y VI, al que se le aplicará la legislación laboral vigente, a excepción de los correspondientes al grupo profesional de servicios diversos.

b) Trabajo en Festivos.

Para toda persona trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se establecerá una compensación en descanso en tiempo equivalente al trabajado en festivo, que se procurará que sea lo más cercana posible al día feriado que sustituye (con un máximo de 3 meses después del festivo trabajado), y sin que dicho descanso pueda coincidir con el descanso semanal ni alterar el cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo. Adicionalmente, recibirá una compensación equivalente al 40% sobre el valor de la hora calculada según el salario base de las tablas, por el número de horas realizadas en el festivo.

En caso de que, excepcionalmente y por causas técnicas u organizativas, no fuese posible el establecimiento de la compensación en descanso, tal y como establece el párrafo anterior, la persona trabajadora que desarrolle su actividad laboral en dichos festivos percibirá el importe de las horas efectivamente trabajadas en festivo con un incremento del 75 % sobre el valor de la ordinaria. Si se realizaran horas nocturnas en días festivos, se percibirá el importe de las horas efectivamente trabajadas con un incremento del 76% del valor de la hora ordinaria, englobando dicho importe la compensación de las horas nocturnas.

Artículo 22. *Dietas y Gastos de locomoción.*

Para la gestión de los viajes por motivos laborales, se estará a la Política y Procedimiento establecido por la Compañía para la reserva, compra y gestión de billetes y hoteles.

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

El importe de las dietas por manutención se fija en:

- 17 euros el almuerzo.
- 17 euros la cena.

Las personas trabajadoras, antes de iniciar el desplazamiento, podrán solicitar un anticipo para poder sufragar los gastos que origine el mismo.

Se fija en 0,23 euros por kilómetro el desplazamiento con vehículo propio.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 23. *Seguridad y Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales.*

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

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

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

Artículo 24. *Organización de la Prevención.*

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

El modelo de organización de la Empresa se establece en función de lo previsto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria en materia del servicio de prevención. El ámbito de aplicación alcanzará a todos los centros de trabajo.

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

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

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

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

Todas las personas trabajadoras deberán conocer y cumplir las normas generales y las específicas de su puesto de trabajo para cooperar con la empresa en el deber de protección de su salud en el trabajo.

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

b) Órganos de Participación y Representación.

Delegados de Prevención:

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

Los Delegados de Prevención únicamente podrán disfrutar del crédito horario previsto en la legislación vigente dentro del ámbito de su centro de trabajo y para funciones específicas de prevención de riesgos laborales.

Comité de Seguridad y Salud:

Serán constituidos conforme al art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Sus facultades y competencias serán las previstas en la legislación vigente en cada momento.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

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

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

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

Las partes podrán acudir a las reuniones del Comité Intercentros con asesores, con voz pero sin voto, previa petición y aprobación por mayoría del Comité o por el Servicio de prevención. La Dirección de la Empresa facilitará al mencionado Comité la presencia de asesores si así fuera decidido.

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

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

c) Formación.

En cumplimiento del deber de protección, se impartirá la formación necesaria y adecuada a las personas trabajadoras en materia preventiva.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 25. *Billetes de pasaje.*

La persona trabajadora con contrato en vigor, así como su cónyuge o conviviente habitual, e hijos/as convivientes, tendrán derecho a un máximo de cuatro billetes de transporte al año, incluido vehículo, para cualquier buque de las navieras del mismo grupo empresarial a las que la empresa presta servicios de tierra, siempre sujeto a disponibilidad, especialmente en la temporada alta.

La gratuidad de los billetes y fletes no alcanza a las tasas de seguro e impuestos que correrán siempre por cuenta de la persona trabajadora.

Artículo 26. *Ausencias por enfermedad.*

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que la persona trabajadora informe a la Empresa dentro de la jornada, en que se produzca dicha enfermedad. Asimismo, deberá acreditarse la baja mediante el correspondiente parte médico emitido por el Servicio Médico de Salud, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia, cuando sea facilitado en dicho plazo por el servicio público de salud.

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

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

En el caso de que una persona trabajadora cause baja médica por incapacidad temporal, la empresa complementará los subsidios establecidos para los siguientes supuestos, de acuerdo a los porcentajes del salario real (salario base más pagas extraordinarias más complementos salariales fijos) y a los periodos que a continuación se detallan:

En los casos de baja por contingencias comunes:

- Del día 1.º al 3.º: no se complementará.
- Del día 4.º al 20.º: se complementará un 75% del salario real.
- Del día 21.º al 90.º: se complementará un 85% del salario real.
- A partir del día 91.º hasta el 365.º: se complementará el 100% del salario real.

Por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

– Desde el primer día de la baja y hasta un periodo máximo de 12 meses se complementará hasta el 100% del salario real.

Artículo 27. *Anticipos.*

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

Asimismo, el personal tendrá derecho a la concesión de anticipos hasta un máximo de 2.000 euros. El anticipo se descontará como máximo en 12 meses.

Artículo 28. *Ayuda escolar.*

Las personas trabajadoras con tres o más años de servicio continuado en la Empresa y con contrato en vigor percibirán por este concepto y unidad familiar la cuantía de 150 euros anuales por cada hijo/a hasta el cumplimiento de 22 años.

A fin de tener acceso a la ayuda citada, se aportará a la correspondiente solicitud el certificado de matrícula expedido por el centro docente donde se vayan a cursar los estudios, así como fotocopia del libro de familia.

La ayuda escolar se abonará en el mes de noviembre y el plazo para su solicitud finaliza el día 31 de octubre del mismo año. Las solicitudes presentadas fuera del plazo citado serán desestimadas.

El percibo de esta ayuda no se aplicará para las personas trabajadoras comprendidas en el nivel VI de la clasificación profesional del presente Convenio.

Artículo 29. *Formación Profesional.*

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

Las distintas acciones formativas se desarrollarán con la flexibilidad necesaria con respecto a sus contenidos y al momento de su impartición para atender las necesidades de la empresa de manera ágil y adecuar las competencias de las personas trabajadoras a los requerimientos de cada momento.

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

CAPÍTULO VIII

Traslados

Artículo 30. *Traslados.*

La regulación de traslados en la Empresa será la siguiente:

a) Traslado Voluntario.

La persona trabajadora podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra Delegación.

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

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

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

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

a.4 Los gastos ocasionados por estos traslados voluntarios serán siempre soportados por la persona trabajadora, que deberá aceptar tablas salariales de aplicación del nuevo destino.

b) Traslado forzoso.

Los traslados forzosos se llevarán a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40.º 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 La persona trabajadora 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/a de la misma Empresa, tendrá derecho preferente a ocupar plaza en la misma localidad.

c.4 La persona trabajadora trasladada tendrá derecho a percibir el importe de dos mensualidades de sus haberes a tanto alzado, así como a la concesión de un préstamo de vivienda por importe de 5.036 euros que deberá solicitar dentro de los dos años inmediatamente posterior a la fecha del traslado.

d) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de víctimas de violencia de género o de terrorismo en otro centro de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

e) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de personas trabajadoras con discapacidad en otro centro de trabajo.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

f) Desplazamientos Temporales del servicio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por contrataciones de la actividad empresarial.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de las personas trabajadoras que exijan que éstas residan en población distinta de la de su domicilio habitual.

Los desplazamientos se efectuarán de conformidad con lo siguiente:

f.1 Las necesidades temporales del servicio que den lugar a desplazamientos temporales serán cubiertas, en primer término, por el personal voluntario que así solicite. Si no lo hubiera, se designará por la Dirección de la Empresa.

f.2 Se efectuarán coincidiendo con la temporada alta del lugar de destino.

f.3 Se harán con carácter rotativo, comunicándose en todo caso a la persona trabajadora afectada con al menos un mes de antelación.

f.4 La jornada y horario aplicables durante el desplazamiento, serán los correspondientes al puesto de trabajo que se desempeñe en el nuevo destino.

f.5 Si entre los lugares de origen y destino existen medios propios de las navieras del mismo grupo empresarial al que ARTRA presta servicios de tierra, se le proporcionará, gratuitamente, un viaje de ida y vuelta cada fin de semana, siempre que su período de descanso se lo permita.

f.6 Las dietas específicas aplicables a los desplazamientos temporales ascenderán a 629 euros por mes natural completo o parte alícuota proporcional, siendo por cuenta de la Empresa el viaje de ida y vuelta al lugar de destino, designándose por ella el medio de transporte a utilizar. Esta dieta es incompatible con la dieta a la que se refiere el artículo 22.

f.7 Por cada mes completo de desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 1,33 días de permiso sin computar como tales los de viaje.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas y sanciones laborales.*

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

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

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Son faltas leves:

a) Tres días de impuntualidad en días no consecutivos durante un mes sin que exista causa justificada.

b) La falta de asistencia al trabajo cuando, aun siendo justificada, no medie notificación previa o en el plazo de 24 horas posteriores de la causa al responsable, salvo en los casos de fuerza mayor.

c) El abandono del puesto de trabajo sin salir del centro de trabajo, sin que medie autorización de su jefe superior inmediato o causa justificada.

d) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.

e) La falta de aseo o limpieza personal ocasional.

- f) La embriaguez ocasional cuando no repercuta gravemente en el trabajo.
- g) Infringir la prohibición de fumar en el centro de trabajo de acuerdo con la legislación en vigor.
- h) 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.
- i) No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o a la acción asistencial de la Empresa.
- j) La demora, negligencia o descuido en el trabajo cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.
- k) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.
- l) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

Son faltas graves.

- a) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de seis meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.
- b) Las faltas de puntualidad tres días consecutivos en el periodo de un mes.
- c) Cuatro días de impuntualidad en días no consecutivos durante un mes sin que exista causa justificada.
- d) La falta de asistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- e) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros o del público.
- f) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.
- g) Introducir en los locales de la Empresa bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral cuando no se genere daño en las personas o las cosas.
- i) No comunicar a la Empresa los datos sobre su situación familiar o estado civil, siempre que afecte a sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social. El falseamiento de dichos datos por parte de la persona trabajadora, tendrá la consideración de falta laboral muy grave.
- j) La negligencia o desinterés inexcusable en el trabajo cuando cause perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.
- k) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan daños de gravedad en los mismos.
- l) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.
- m) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- n) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.
- o) Provocar y participar en riñas y pendencias callejeras o hallarse en estado de embriaguez, siempre que se esté fuera de servicio y con el uniforme de la empresa.
- p) La simulación de enfermedad o accidente.
- q) Aceptar obsequios, ventajas o prerrogativas de cualquier género de terceros, por llevar a cabo un servicio de la Empresa.
- r) No realizar el fichaje o hacerlo por otro compañero.

Son faltas muy graves.

a) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de un año desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la Empresa.

c) La falta de asistencia al trabajo durante 3 días en el periodo de un mes.

d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la Empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

e) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o con ocasión del desarrollo del trabajo fuera de la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

g) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la Empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

h) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia desleal a la Empresa.

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

j) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan o pudieran producir daños de notoria importancia en los mismos.

k) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive o grave perjuicio para la misma.

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

m) Ofensas verbales o físicas a los superiores, compañeros o con el público en general.

n) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

o) La denuncia falsa en materia de acoso, cuando la empresa tuviera motivos razonables para pensar que la información contenida en la denuncia no es veraz.

p) 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.

q) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca o pudiera producir grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la Empresa.

r) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa, que origine o pudiera originar grave quebranto a la misma.

s) El abuso de autoridad por parte de los superiores, que deberá ser puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa por la persona trabajadora o por la Representación Legal de estas, por quien lo sufre para la imposición de la sanción que proceda.

t) La utilización de las máquinas, herramientas o útiles entregados por la Empresa para uso distinto al determinado por la misma sin que medie expresa autorización de ésta. A título ilustrativo, se encontrarán entre estos medios o herramientas el ordenador,

teléfono, dispositivos electrónicos, medios de transporte, etc., por lo que cualquier uso de los mismos distinto del profesional expresamente autorizado por la empresa constituirá una falta muy grave.

u) El uso indebido de las prendas y accesorios que componen el uniforme de trabajo cuando se utilicen fuera de la jornada o para fines ajenos a la prestación de servicios.

v) El incumplimiento de las políticas, códigos de conducta, normas o instrucciones que tenga establecidas la Empresa.

w) Cualquier otra acción u omisión que merezca tal calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones.

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

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

Despido.

Artículo 32. *Prescripción de faltas y sanciones.*

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

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

CAPÍTULO X

Representación del personal, ejercicio de derechos sindicales y comisión paritaria de vigilancia, control y resolución de conflictos del Convenio

Artículo 33. *Órganos de representación de las personas trabajadoras.*

1. Los órganos de representación de las personas trabajadoras serán los que resulten de la aplicación de la Legislación vigente en cada momento (Comités de Empresa y Delegados de Personal)

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

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

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

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

Artículo 34. *Comité Intercentros.*

Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

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

b) Este Comité ostenta la representación de todas las personas trabajadoras de la Empresa, siendo asimismo el interlocutor válido ante la Dirección de la misma para asuntos de carácter general.

c) Este Comité designará a sus Representantes en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa, y a los miembros de la Comisión Paritaria del artículo 39. El Comité Intercentros mantendrá dos reuniones anuales para desempeño de sus funciones.

El Secretario informará a la Dirección de la Empresa del Orden del Día de cada reunión setenta y dos horas antes de la celebración de la misma

De las reuniones celebradas se levantará Acta contestando la Empresa a través de la Secretaría del Comité y en un plazo de diez días, a aquellos temas a los que no haya podido responder en las reuniones.

d) El Comité Intercentros se constituirá como órgano previo a los planteamientos de carácter colectivo de personas trabajadoras de la Empresa, asumiendo o no los procedimientos planteados por los colectivos de que se trate (a nivel de Empresa o Centro de Trabajo) en el plazo más breve posible, si la urgencia del asunto lo requiere.

e) Por parte de la Dirección de la Empresa se darán las máximas facilidades al representante del Comité que ocupe la Secretaría del mismo, para que realice las funciones que, como tal, debe llevar a efecto. Dicho Secretario/a dispondrá de local o ubicación adecuada para la realización de sus funciones, así como de cuantos elementos precise para llevar a cabo los mismos.

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

g) En caso de conflicto colectivo planteado en cualquier Centro de Trabajo, el Comité Intercentros se reunirá en aquél con carácter extraordinario a instancias de los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo previsto en el punto d) de este artículo y habiendo informado a la Dirección de la Empresa.

h) El Comité Intercentros recibirá la información a que se refiere el artículo 64.º del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 1, 2 y 3.

Artículo 35. *De los sindicatos.*

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

Las distintas Secciones Sindicales podrán reunirse en el Centro de Trabajo, dentro de la última hora de la jornada normal de trabajo y con un tope máximo de seis horas anuales.

Cada uno de los Sindicatos que haya obtenido representación en el Comité Intercentros estará representado por la respectiva Sección Sindical, formada, en este caso, por un Delegado Sindical, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.2 de la L.O.L.S., que tendrá los mismos derechos y garantías que los Representantes de los Trabajadores.

El Delegado Sindical de cada uno de los Sindicatos con representación en el Comité Intercentros, asistirá a las reuniones de éste con voz pero sin voto, no computándose a estos efectos las horas utilizadas en dichas reuniones dentro del crédito horario.

Artículo 36. *De las garantías de los representantes.*

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

- a. Gozarán de siete días naturales de permiso anual no retribuido por asistencia a cursillo de formación sindical, previa justificación documental de asistencia al citado cursillo, excepto cuando utilicen las horas sindicales.
- b. Asimismo, gozarán del tiempo necesario, sin retribuir, por asistencia a congresos de su Central Sindical, sin exceder de cuatro días laborables anuales, previa justificación documental de su asistencia a los mismos, excepto cuando utilicen las horas sindicales.
- c. Las horas mensuales retribuidas que disfrutarán por dedicación a las tareas de representación serán las previstas en el Estatuto de los Trabajadores en función del límite de plantilla existente en la empresa, respetándose un mínimo de 30 horas para el caso de que la plantilla de la empresa fuera inferior a doscientos cincuenta y un trabajadores. Estas horas podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegado Sindical, siempre que se notifique de ello a la Dirección con la debida antelación.
- d. Ningún representante podrá ser objeto de cualquier clase de discriminación o represalia consistente en actos u omisiones realizados por el empresario o personal que lo represente, que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias de su cargo o perjudiquen sus intereses o derechos laborales.
- e. Podrán utilizar los instrumentos de comunicación que la Empresa posea para realizar, exclusivamente, sus funciones de representación sindical.

Artículo 37. *Licencia sindical.*

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

Artículo 38. *De las Asambleas.*

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

Artículo 39. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio.*

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

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

La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de diez vocales, cinco representantes de la Empresa designados por ésta y cinco de la representación social,

siendo a su vez estos últimos, miembros de la Comisión Negociadora firmante del presente Convenio.

La representación de la Parte Social estará constituida por el Secretario y el presidente del Comité Intercentros y un representante de cada Grupo Sindical firmante del Convenio.

Los representantes de la Empresa podrán delegar o acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno. Los representantes de la parte social podrán igualmente delegar sus votos en uno o varios de sus miembros.

– Funciones de la Comisión:

a) Informar sobre la voluntad de las Partes firmantes del Convenio en relación con el contenido del mismo.

b) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación, entendimiento y desarrollo de lo establecido en el Convenio.

c) Todas aquellas en que el presente Convenio haya previsto su intervención.

d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del presente Convenio, especialmente si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.

f) Si hipotéticamente la Empresa tuviese necesidad de tramitar algún expediente de regulación de empleo, se informaría, con carácter previo, a la Comisión Paritaria.

g) Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley.

– Funcionamiento, procedimientos y plazos de actuación:

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

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

Al finalizar cada reunión se levantará la correspondiente acta.

– Procedimiento:

a) La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, por escrito, planteando la cuestión que la Comisión estime debe conocer y, en su caso resolver, por entender que entra en su competencia.

b) El escrito necesariamente contendrá: (I) Exposición del asunto que se plantea. (II) Fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste (III) Propuesta o petición que se formula.

c) Una vez recibida la solicitud, la Comisión fijará la fecha de reunión que necesariamente se celebrará en el término de 5 días naturales y en la que se estudiará el asunto planteado.

d) La Comisión Paritaria adoptará los acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes asistentes, social y empresarial, y quedarán reflejados por escrito siendo una vez adoptados, vinculantes para ambas partes.

e) Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de 7 días.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias citadas, así como cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por Ley, se resolverán de conformidad con las reglas establecidas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), y tendrá carácter necesario antes de entablar reclamación colectiva ante la autoridad laboral y/o judicial competente y/o si se trata de conflictos de naturaleza colectiva que pudieran fundamentar el planteamiento de huelga.

– Procedimiento de Inaplicación del convenio.

De darse las circunstancias necesarias para tener que modificar el contenido del Convenio se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzarse acuerdo entre las partes y de no haber sido posible solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria (tal y como se prevé en el apartado d) del apartado Funciones de la Comisión del artículo 39), se acudirá al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o el que le sustituya.

Disposición adicional primera. *Cláusula de revisión salarial.*

Las partes se emplazan para negociar la revisión salarial en septiembre de 2022, y en años sucesivos. Dicha revisión podrá, en su caso, observar la posibilidad de tener carácter retroactivo dentro de la anualidad en que se lleve a cabo la reunión.

Disposición adicional segunda. *Disposiciones aplicables al personal que proviene de Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra).*

Se entenderá como personal que proviene de Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra) aquellas personas trabajadoras a fecha de entrada en vigor del presente convenio que se les aplica el régimen convencional correspondiente al convenio de Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra).

Disposición adicional segunda a). *Exclusiones del presente Convenio.*

Al personal regulado en la presente Disposición Adicional Segunda no le será de aplicación los siguientes artículos del presente convenio, sino las condiciones reguladas en la Disposición Adicional Segunda b):

- Artículo 8. Clasificación profesional.
- Artículo 9. Uniformidad.
- Artículo 10. Jornada laboral.
- Artículo 13. Vacaciones.
- Artículo 14. Licencias y permisos.
- Artículo 15. Excedencias.
- Artículo 20. Complemento salarial de puesto de trabajo.
- Artículo 21. Horas extraordinarias y trabajo o festivos.
- Artículo 22. Dietas y gastos de locomoción.
- Artículo 25. Billetes de pasaje.
- Artículo 26. Ausencias por enfermedad.
- Artículo 27. Anticipos.
- Artículo 28. Ayuda escolar.

Disposición Adicional Segunda B). *Garantías Ad Personam Del Personal Que Proviene De Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra).*

Al colectivo al que se refiere la presente disposición adicional, le será aplicable las siguientes condiciones laborales:

Primera. Clasificación profesional.

Clasificación Profesional: Modelo de Grupos y Niveles.

1. Aspectos generales.

Se establece un Sistema de Clasificación Profesional, en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, por medio de Grupos y Niveles Profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar.

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

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

a) Cualquier persona trabajadora, en función del puesto de trabajo que desarrolle, está encuadrado en un Grupo y Nivel Profesional de los establecidos en el presente apartado, que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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

c) El Grupo Profesional es la unidad de clasificación que agrupa a las personas trabajadoras en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación laboral.

Se establecen cuatro Grupos Profesionales:

- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Operaciones.
- Grupo de Técnicos.
- Grupo de Comerciales.

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

2. Grupos profesionales

Se entiende por Grupo Profesional el que aúna unitariamente las competencias profesionales y/o titulaciones y contenido general de la prestación, e incluye distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

a) Grupo Profesional de Administrativos:

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

b) Grupo Profesional de Operaciones:

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

c) Grupo Profesional de Técnicos:

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

d) Grupo Profesional de Comerciales:

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

Niveles Profesionales.

Dentro de cada Grupo Profesional se encuentran distintos Niveles profesionales.

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

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

Definición de niveles profesionales:

Nivel I:

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

- Iniciativa y autonomía limitada.

Nivel II:

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

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

Nivel III:

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

- Elevado grado de iniciativa y autonomía.

Nivel IV:

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

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

– Alto nivel de iniciativa, autonomía y toma de decisiones.

3. Movilidad entre Niveles Profesionales.

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

4. Tabla de Clasificación Profesional.

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

Segunda. Jornada laboral.

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

Por cuestiones operativas y de servicio y sin que revistan el carácter de modificación sustancial conforme a la legislación vigente, se podrá sustituir la jornada que se venga realizando por otro tipo de jornada, requiriéndose para ello que la Dirección lo notifique al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días salvo en aquellos casos que por circunstancias imprevisibles no pudiera respetarse este plazo.

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

Tercera. Domingos y festivos.

Dado que la prestación de servicios puede realizarse en Domingos y Festivos, los trabajadores que presten sus servicios durante tales días, cobrarán un complemento según lo establecido en el apartado b) de la condición octava de la presente Disposición Adicional.

Cuarta. Vacaciones.

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

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

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

Quinta. Licencias y permisos.

1. Licencias.

a) Sin sueldo.

Se concederá licencia de hasta un año para terminación de estudios que den derecho a Título, en cualquiera de sus grados, o por otra causa justificada, en ambos casos a juicio de la Dirección de la Empresa.

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

b) Con medio sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio, podrá solicitar, en caso de verdadera necesidad a juicio de la Empresa, licencia con medio sueldo, hasta un plazo no superior a 60 días. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

2. Permisos con sueldo.

Sin perjuicio de lo previsto en la Legislación vigente, se establecen los siguientes:

a) Por matrimonio o parejas de hecho inscritos en el correspondiente registro, veinte días naturales.

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

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

d) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no comprendidos en el anterior apartado, hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona trabajadora o del cónyuge o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de cuatro días.

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

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

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

h) En relación al permiso por lactancia previsto en el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que decida sustituir los períodos de ausencia al trabajo por lactancia por su acumulación en jornadas completas, disfrutará de un permiso de 21 días naturales una vez finalice el periodo de descanso obligatorio o cuando se produzca la primera interrupción si este se prolongara. Dicha opción por el permiso acumulado en días, deberá ser comunicado por la persona trabajadora a la Empresa con carácter previo a su incorporación del periodo de descanso obligatorio o de la primera interrupción si este se prolongara.

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

Sexta. Excedencias.

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

1. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años de servicio activo en la Compañía o un periodo de cuatro años desde la incorporación si resultare inferior, desde la finalización de aquélla.

2. Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento para cargos públicos o políticos, electivos o por designación, y, para el caso de cargos sindicales, siempre que estos sean de ámbito provincial o superior.

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

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical. En caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo anteriormente señalado, perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

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

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

Séptima. Complementos salariales.

Complementos de Puesto de Trabajo.

a) Trabajo en horario nocturno: Se consideran tales horas las que se realicen dentro de la jornada laboral, entre las 20:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente.

Estas horas no tienen la consideración de extraordinarias, al realizarse dentro de la jornada ordinaria.

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

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

Octava. Horas extraordinarias y trabajos en festivos.

a) Horas extraordinarias. En lo que se refiere a las mismas se estará a lo dispuesto en el artículo 35.º del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, debiendo tenerse en cuenta que, aquellas que sean motivadas por periodos punta de producción, retrasos en la entrada o salida de los buques y ausencias imprevistas, tendrán la consideración de obligatorias, siendo las demás, fuera de estos supuestos, de realización con carácter voluntario.

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

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

Se abonará su realización cuando por necesidades organizativas resulte imposible su compensación por tiempo de descanso, estableciéndose una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria realizada. Para estos supuestos de abono o compensación se exigirá la mayor homogeneidad, en cuanto al personal regulado en la presente Disposición.

b) Trabajo en Domingos o Festivos. Cuando la persona trabajadora realice su jornada laboral en domingos o festivos, se abonarán los siguientes complementos:

- Hasta 1 hora: 16,58 euros.
- Hasta 2 horas: 16,58 euros.
- Hasta 3 horas: 22,80 euros.
- Hasta 4 horas: 29,00 euros.
- Hasta 5 horas: 35,24 euros.
- Hasta 6 horas: 41,44 euros.
- Hasta 7 horas: 47,62 euros.
- Hasta 8 horas: 55,42 euros.

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

Novena. Dietas y gastos de locomoción.

Para la gestión de los viajes por motivos laborales, se estará a la Política y Procedimiento establecido por la Compañía para la reserva, compra y gestión de billetes y hoteles.

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

Se establece que, a opción de las personas trabajadoras, en sus viajes por motivos laborales, se abonen dietas en vez de la gestión del viaje en base al Procedimiento citado.

El importe de las dietas se fija en:

- Por manutención 43,24 euros.
- Por alojamiento 43,24 euros.

Las personas trabajadoras, antes de iniciar el desplazamiento, podrán solicitar un anticipo para poder sufragar los gastos que origine el mismo.

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

Décima. Billetes de pasaje.

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

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

Tres veces al año, tendrán derecho al flete gratuito de su automóvil, según disponibilidad. El resto de los viajes que soliciten para el transporte de su automóvil, tendrá una bonificación del 50%.

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

Se atenderán los casos especiales de las personas trabajadoras 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/as solteros/as, padres de las personas trabajadoras o de sus cónyuges, tendrán derecho a tres viajes al año, en las mismas condiciones determinadas para el empleado/a, siempre sujeto a disponibilidad, especialmente en temporada alta.

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

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

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

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

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

Undécima. Ausencias por enfermedad.

Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario que la persona trabajadora informe a la Empresa dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad. Asimismo, deberá acreditarse la baja mediante el correspondiente parte médico emitido por el Servicio Médico de Salud, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia.

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

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

Durante el período de enfermedad la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de su salario fijo.

Duodécima. Anticipos.

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

Asimismo, el personal tendrá derecho a la concesión de anticipos hasta un máximo de 4.000 euros. El anticipo se descontará como máximo en 12 meses.

Decimotercera. Préstamos especiales.

La Dirección de la Compañía podrá conceder préstamos a las personas trabajadoras en caso de especial necesidad, y con criterios de excepcionalidad.

Las causas para su solicitud deberán tener un carácter realmente extraordinario, lo cual deberá deducirse tanto de los motivos expuestos como de los justificantes con que se acredite la necesidad y cuantía solicitada y en ningún caso tendrá como fin la adquisición de bienes muebles o inmuebles.

La amortización del préstamo especial se realizará mediante la retención de un 15% del Salario Base.

Decimocuarta. Póliza Seguro Colectivo de Vida y Póliza de Accidentes.

El Seguro Colectivo de Vida, de suscripción voluntaria, queda regulado en la Póliza número 10029918 suscrita entre Trasmediterránea, S.A., y Nationale-Nederlanden Vida S.A., o la póliza que se sustituya.

El Seguro Colectivo de Accidentes queda regulado en la Póliza número 055-6080058035 suscrita entre Trasmediterránea S.A. y Mapfre Vida Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros sobre la vida humana, o la póliza que la sustituya.

Decimoquinta. Jubilación anticipada.

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

- A los 64 años de edad 12.000 euros brutos a tanto alzado.
- A los 63 años de edad 15.000 euros brutos a tanto alzado.

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

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

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

Decimosexta. Otras mejoras sociales.

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

- Por matrimonio de la persona trabajadora: 400 euros.
- Por nacimiento de hijo/a de la persona trabajadora: 400 euros.
- Por defunción de la persona trabajadora: 6.000 euros.

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

- Niveles 1 y 2: 8.000 euros.
- Niveles 3 y 4: 13.000 euros.

Decimoséptima. Bolsa de ayuda escolar.

Se mantiene la bolsa actual de ayudas escolares vinculada al personal que se le aplica el régimen convencional correspondiente al convenio de Compañía Trasmediterránea, S.A (Tierra), fijándose un fondo por importe máximo de 29.278 euros anuales.

La citada cuantía será objeto de regularización a inicio de cada año de vigencia del Convenio (15 de enero), reduciéndose proporcionalmente en función del número de personas trabajadoras del colectivo regulado en la presente Disposición en alta en la empresa a la mencionada fecha, considerándose una plantilla de referencia para los 29.278 euros de 198 personas.

No obstante lo anterior, dicha cuantía se ajustará en cualquier momento en función de los procesos de subrogación de personal que se puedan producir, en concreto se ajustará al número de personas finales del colectivo de la presente Disposición que quede tras los eventuales procesos de subrogación que se puedan producir.

El reparto de las ayudas se hará en función de las normas y criterios establecidos en la política de la empresa que han venido aplicándose hasta la fecha.

Decimoctava. Garantías *ad personam* reguladas en la Disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Trasmediterránea, S.A. –Tierra– de 2015.

Las personas trabajadoras del colectivo regulado en la presente Disposición Adicional Segunda que vengán percibiendo los conceptos que se describen a continuación como garantía *ad personam*, mantendrán el percibo de los mismos, en el caso que corresponda cada uno de ellos, según se vengán percibiendo los mismos:

1. Complemento Convenio 1999.

Es la cuantía que bajo esta denominación viene percibiendo determinadas personas trabajadoras del colectivo regulado en la presente Disposición Adicional Segunda y que sustituyó al complemento Personal de Antigüedad Consolidado con la entrada en vigor del Convenio de Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra).

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

2. Complemento Personal.

Recibe esta denominación la cantidad que, a título personal, viene percibiendo determinadas personas trabajadoras y cuya cuantía no figura en las Tablas Salariales ni responde a complementos de puesto de trabajo.

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

3. Cambios de Jornadas y Turnos.

Las personas trabajadoras del colectivo regulado en la presente Disposición que vienen percibiendo alguno de los complementos por cambio de jornada reflejados en este apartado, mantienen consolidados los mismos. Si se produce un cambio de jornada, se les abonará la diferencia, si la hubiera, que corresponda al régimen de jornada que se les aplique.

Turnos: 221,44 euros/mensuales.

Jornada Partida: 282,95 euros/mensuales.

Jornada Flexible: 378,06 euros/mensuales.

Decimonovena. Puentes y días de libre disposición.

El personal regulado en la presente Disposición Adicional Segunda mantendrá el disfrute de dos puentes al año y dos días de libre disposición por ajuste de calendario.

Vigésima. Tablas salariales.

La cuantía del Salario Base y de las pagas extraordinarias por categorías profesionales del personal regulado en la presente Disposición Adicional viene determinado en la siguiente tabla:

Salario base/16 pagas

Por paga	Administrativo	Operaciones	Comerciales	Técnicos	
Niveles	4	1.561,54	1.561,54	1.561,54	2.059,17
	3	1.301,28	1.301,28	1.301,28	1.715,98
	2	1.084,40	1.084,40	1.084,40	1.429,98
	1	903,67	903,67	903,67	1.191,66

Vigésima primera. Uniformidad.

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

En cuanto a la reposición de calzado de uniformidad para el personal de oficina, se abonará a aquel colectivo que viniera percibiéndolo a la entrada en vigor del presente convenio, el importe de 55 euros 2 veces por anualidad.

Disposición adicional segunda c). *Derogación de acuerdos.*

Quedan expresamente derogados los siguientes acuerdos:

- Acuerdo contenido en el Acta de 28 de junio de 2011 relativa al protocolo para la integración de las personas trabajadoras de tierra de Europa Ferrys, S.A. en Compañía Trasmediterránea, S.A.
- Acuerdo contenido en el Acta de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Control y Resolución de Conflictos del Convenio colectivo de Compañía Trasmediterránea, S.A., y su personal de tierra, de 18 de noviembre de 2015.
- Se deroga igualmente el sistema de ayudas escolares aplicable a las personas trabajadoras que provienen de Compañía Trasmediterránea, S.A. y que implicaba una dotación anual de 29.277,79 euros, en la medida en que se ha establecido su regulación en la condición decimoséptima de la Disposición Adicional Segunda.

Disposición adicional tercera. *Disposiciones aplicables al personal que proviene de Naviera Armas, S.A. (Tierra).*

Se entenderá como personal que proviene de Naviera Armas, S.A. (Tierra) aquellas personas trabajadoras a fecha de entrada en vigor del presente convenio al que se aplica el régimen convencional correspondiente al convenio de Naviera Armas, S.A. (Tierra).

Disposición adicional tercera a). *Exclusiones del presente Convenio.*

Al personal regulado en la presente Disposición Adicional Tercera no le será de aplicación las siguientes previsiones del presente convenio, sino las condiciones reguladas en la Disposición Adicional Tercera b):

- Artículo 8. Clasificación profesional.
- Artículo 10. Jornada laboral.
- Artículo 13. Vacaciones, con la salvedad del apartado segundo.
- Artículo 14. Licencias y permisos.
- Artículo 15. Excedencias.
- Artículo 20. Complemento salarial de puesto de trabajo.
- Artículo 21. Horas extraordinarias y trabajo en festivos.
- Artículo 22. Dietas y gastos de locomoción.
- Artículo 25. Billetes de pasaje.
- Artículo 26. Ausencias por enfermedad.
- Artículo 27. Anticipos.
- Artículo 28. Ayuda escolar.
- Artículo 31. Faltas y sanciones laborales.
- Artículo 32. Prescripción de faltas y sanciones.

Disposición adicional tercera b). *Garantías ad personam del personal que proviene de Naviera Armas, S.A. (Tierra).*

Al colectivo al que se refiere la presente Disposición Adicional, le será aplicable las siguientes condiciones laborales:

Primera. Clasificación profesional.

Clasificación del personal según su función. Normas genéricas.

a) Las categorías consignadas en el presente Convenio no suponen obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requiere.

b) Los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad son enunciativos, pues toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantas labores y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y normas laborales vigentes.

c) La Empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general, aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Grupos y categorías profesionales.

a) Mandos Intermedios:

Se hallan comprendidos en este grupo aquellas personas trabajadoras que ostenten la titulación, de grado medio o superior, exigida para el desarrollo profesional encomendado, realizando su cometido con autonomía suficiente pero supeditado a las directrices dadas por la persona responsable del área a que se hallen vinculado. Estará integrado por alguna de las siguientes categorías:

1. Responsable de Sección.
2. Responsable de Negociado.

b) Administrativos:

Comprendidos en él cuando poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y técnicas contables realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros u oficinas dependientes o no de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como personal de oficinas y despachos, así como el personal auxiliar y subalterno que preste servicio en dichos centros u oficinas. Estará integrado por las siguientes categorías:

1. Oficial Administrativo.
2. Oficial Administrativo 1.
3. Auxiliar Administrativo A.
4. Auxiliar Administrativo B.
5. Auxiliar Administrativo C.
6. Auxiliar Administrativo C1.
7. Telefonista.

c) Servicios diversos:

Comprende al personal de oficios diversos que realiza labores auxiliares en los centros de trabajo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo, y estará constituido, entre otras, por las siguientes categorías:

1. Lavandero/a.
2. Vigilante.
3. Conductor-Manipulante.
4. Peón especialista.
5. Peón.
6. Mozo de puerto de 1.^a (Amarrador de 1.^a).
7. Mozo de puerto (Amarrador).

Ascensos.

Se considerará ascenso al cambio de una categoría profesional inferior a una superior de manera definitiva.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de llevarse a cabo conforme establece el artículo 16 del presente Convenio, la empresa promocionará el ascenso de cualquier persona trabajadora regulada en la presente Disposición Adicional Tercera, conforme a los siguientes criterios:

1.º Al objeto de propiciar y facilitar, a través de la permanencia en el puesto, el conocimiento en general del mismo, así como el de los procedimientos administrativos internos de la empresa, las categorías inferiores del grupo de administrativos (auxiliares) se adaptarán al siguiente esquema de promoción interna:

Los Auxiliares Administrativos C1 y Telefonistas, ascienden a Administrativos C una vez alcance 1 año de antigüedad en la empresa, manteniendo funciones polivalentes entre la nueva categoría y la anterior.

Los Auxiliares Administrativos C ascenderán automáticamente a Auxiliares Administrativos B, una vez alcancen 4 años de permanencia en el cargo anterior, manteniendo funciones polivalentes entre la nueva categoría y la anterior.

Los Auxiliares Administrativos B ascenderán automáticamente a Auxiliares Administrativos A, una vez alcancen 3 años de permanencia en el cargo anterior, manteniendo funciones polivalentes entre la nueva categoría y la anterior.

Estos últimos ascenderán a la categoría de Oficial Administrativo 1 tras dos años de permanencia en el cargo anterior.

2.º Los ascensos entre categorías profesionales consolidadas se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas y las necesidades de personal en la empresa, siendo facultad exclusiva de esta, la promoción interna entre aquellas, siguiendo para ello la evaluación continuada del desarrollo profesional del trabajador o trabajadora a promocionar: se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por la persona trabajadora en el desempeño profesional durante la vigencia de su relación laboral con la empresa. Dicha valoración se sustentará en criterios tales como la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas, etc.

Con independencia de la facultad que le asiste a la empresa a la hora de promocionar a categoría superior a cualquier trabajador o trabajadora, y con carácter previo a que aquella se produzca, la dirección de la misma requerirá de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de personal, un informe que contenga la valoración que sobre el desempeño y valía profesional de la persona sujeta a la promoción profesional, tenga los miembros del órgano de representación de los trabajadores.

3.º Mediante libre designación de la empresa: se regirán por el presente criterio todos los puestos de trabajo incluidos en el grupo de mandos intermedios, que exija como condición previa para el desarrollo de la actividad profesional la titulación académica necesaria o, en su defecto, que posea la formación complementaria que supla, a juicio de la Dirección de la empresa, la carencia del título académico requerido para desempeñar el puesto a ocupar.

Los trabajadores o trabajadoras incluidos en los criterios 2.º y 3.º del presente sistema de ascensos que sean promocionados profesionalmente a una categoría superior, deben superar un período de prueba, cuya duración será de seis meses para los trabajadores incluidos en el grupo profesional de mandos intermedios o técnicos, y de dos meses para el resto de personal y de conformidad con lo estipulado en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo a efectos del cómputo, durante el cual tendrán derecho a que se les asigne las retribuciones del grupo o categoría profesional al que haya sido ascendido. En el caso de que la persona ascendida no superase la prueba se entenderá que no habrá consolidado la categoría a la que fue promocionada, regresando a su categoría de origen.

Aquellas personas trabajadoras que consoliden la categoría de Oficial Administrativo conforme establece el sistema de ascensos anteriormente descrito, se le asignará un complemento salarial de acuerdo con los 4 niveles siguientes:

- a) Al promocionar a la categoría de Oficial Administrativo: 30 euros brutos mensuales.
- b) A los doce años de permanencia en la categoría: 50 euros brutos mensuales en lugar de los anteriores.
- c) A los dieciocho años de permanencia en la categoría: 70 euros brutos mensuales en lugar de los anteriores.
- d) A los veinticuatro años de permanencia en la categoría: 90 euros brutos mensuales en lugar de los anteriores.

En el supuesto caso de que el nuevo salario que se pacte con la persona ascendida de acuerdo con el sistema de ascensos expuesto en este artículo, fuera superior al establecido en la condición Decimoséptima de la presente Disposición Adicional Tercera para la categoría profesional a la que fue promocionada, procederá la aplicación de las reglas de la absorción y compensación de salarios establecidas en el artículo 4 del presente Convenio.

4.º Las personas encuadradas en la categoría Mozo de puerto (Amarrador) ascenderán automáticamente a Mozo de Puerto de 1.ª (Amarrador de 1.ª) una vez alcancen dos años de permanencia en la categoría de Mozo de puerto (Amarrador).

Segunda. Jornada laboral.

La jornada de trabajo ordinaria no superará las 1.823 horas anuales y 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual.

Tanto la distribución de la jornada semanal como el horario de trabajo será desigual en cada unidad organizativa, y estará en función de las necesidades productivas de cada uno de los centros de trabajo.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Tercera. Descanso entre jornadas, semanal y festivos.

Con carácter general se respetará un descanso mínimo entre jornadas de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días. Estos descansos semanales se podrán computar en períodos de hasta dos semanas para los trabajadores que presten sus servicios en departamentos operativos y durante aquellos períodos del año en que por razones organizativas y de producción, la empresa, por razones excepcionales, deba adoptar esta medida. La Dirección de la empresa, con carácter previo a la adopción de dicha medida, está obligada a informar a los Representantes de los Trabajadores sobre las razones que motivan su adopción, así como sobre el período durante el cual dicha medida debe ser aplicada.

Cuando por razón de la actividad o servicio que esté desarrollando cada persona trabajadora deba prestar sus servicios profesionales durante las fiestas laborales señaladas oficialmente, se compensarán con descanso equivalente en otra fecha.

Tal descanso tendrá lugar, en su caso, mensualmente, o en otros períodos de forma acumulada, o junto a las vacaciones anuales, determinándose lo que proceda en cada momento en función del interés general del centro al que se halle adscrita la persona y el de la organización, la programación y funcionamiento del plan de trabajo de aquel. En caso de desacuerdo se acumularán a las vacaciones anuales.

Cuarta. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta y un días naturales, pudiendo fraccionarse el disfrute de las mismas. La retribución de las mismas estará integrada por todos aquellos conceptos retributivos que formen parte de la estructura salarial ordinaria de la persona trabajadora.

Quinta. Licencias retribuidas.

Con independencia de los permisos establecidos en la legislación en vigor el personal bajo el ámbito de aplicación de la presente Disposición Adicional Tercera tendrá derecho a disfrutar las siguientes licencias:

a) Dos días de asuntos propios al año retribuidos:

El derecho a su disfrute estará supeditado a las siguientes normas:

- La solicitud deberá plantearse a la persona responsable del departamento con 72 horas de antelación.
- La persona solicitante no deberá acreditar causa o razón alguna para la solicitud de estos días de asuntos propios.

En casos justificados la dirección de la empresa, por necesidades del servicio, podrá derivar la concesión a un momento posterior al solicitado, no pudiendo transcurrir más de 72 horas entre la fecha solicitada y la fecha concedida.

b) Cuidado del lactante:

Sin perjuicio de la regulación del cuidado del lactante previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la persona trabajadora podrá optar por acumular una vez finalice el descanso obligatorio de las situaciones de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o cuando se produzca la primera interrupción si estas se prolongaran, la hora diaria de ausencia para el cuidado del lactante.

Dicha opción por el permiso acumulado en días, deberá ser comunicado por la persona trabajadora a la Empresa con carácter previo a su incorporación. del periodo de descanso obligatorio o de la primera interrupción si este se prolongara.

Sexta. Horas extraordinarias:

Las horas extras se abonan por los valores absolutos que se establecen en la condición Decimoséptima. La primera columna se refiere a los días laborales y en la segunda columna a los domingos y festivos anuales.

Séptima. Bolsa de vacaciones:

Todo el personal percibirá, al inicio del disfrute de sus vacaciones, la cantidad anual que se establece en la tabla salarial anexa en la condición Decimoséptima para cada uno de los años de duración del presente Convenio, o la parte proporcional en aquellos contratos de duración inferior a un año.

Octava. Complemento de puesto de trabajo:

Se establece como complemento salarial por puesto de trabajo la cantidad de seiscientos euros anuales (600 euros) por realizar las funciones siguientes:

- Apoderados.
- Cajeros y empleados con funciones de cobros y pagos.

Novena. Conceptos indemnizatorios.

Para la gestión de los viajes por motivos laborales, se estará a la Política y Procedimiento establecido por la Compañía para la reserva, compra y gestión de billetes y hoteles, siendo asumidos por la empresa los gastos originados por desplazamientos causados por necesidad del servicio de acuerdo a los criterios establecidos en la citada política.

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

El importe de las dietas por manutención se fija en:

- Desayunos: 5,71 euros.
- Almuerzo: 14 euros.
- Cena: 14 euros.

Las personas trabajadoras, antes de iniciar el desplazamiento, podrán solicitar un anticipo para poder sufragar los gastos que origine el mismo.

Décima. Complemento por incapacidad temporal.

En el caso de que una persona trabajadora cause baja médica por Incapacidad Temporal en los siguientes supuestos y por los periodos que se detallan a continuación, la empresa complementará su remuneración mensual hasta el 100% de su salario fijo, con exclusión expresa de todos aquellos conceptos salariales irregulares y no periódicos:

Por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: desde el primer día de la baja y hasta un periodo máximo de 12 meses.

Por Enfermedad Común o accidente no laboral que implique hospitalización, complementará desde el primer día de hospitalización y hasta el alta hospitalaria. En el caso de que la persona trabajadora permanezca en situación de baja médica tras el alta hospitalaria, se complementará hasta un periodo máximo de 120 días.

Decimoprimer. Seguro colectivo de accidente de trabajo.

La Empresa concertará con una entidad aseguradora una póliza de Seguro Colectivo de Accidente de trabajo a favor de su personal, tanto fijo como eventual, cuyas primas correrán a cargo de la Empresa con los siguientes capitales asegurados:

- Muerte: 19.000 euros.
- Incapacidad Permanente, Total: 24.000 euros.
- Incapacidad Absoluta: 24.000 euros.

La póliza cubrirá al personal afectado durante todo el tiempo que esté activo en la Empresa.

Decimosegunda. Ayudas sociales.

Natalidad: por nacimiento de un hijo/a la Empresa abonará a aquellas personas trabajadoras con al menos 1 año de servicio continuado en la empresa y con contrato en vigor, la cantidad de 100 euros.

Para el caso de parto múltiple se aplicará la siguiente escala:

- 2.º hijo: 75 euros.
- 3.º hijo: 60 euros.

A fin de acreditar el nacimiento del hijo/a se aportará con la solicitud de la ayuda el registro oficial correspondiente.

Ayuda escolar: las personas trabajadoras con tres o más años de servicio continuado en la empresa y con contrato en vigor, percibirán por este concepto y unidad familiar las siguientes cantidades:

De uno a dos hijos: 250 euros. A partir de tres hijos: 300 euros.

Se entiende por edad escolar la comprendida entre los 3 y los 20 años.

A fin de tener acceso a la ayuda citada se aportará la correspondiente solicitud acompañada del certificado de matrícula expedido por el centro docente donde se vayan a cursar los estudios, así como fotocopia del Libro de Familia.

La ayuda escolar se solicitará dentro del periodo 01 de septiembre al 31 de octubre de cada anualidad y se abonará en el período 01 de octubre al 15 de noviembre de cada anualidad. Las solicitudes presentadas fuera del plazo citado serán desestimadas.

Decimotercera. Préstamos.

Se crea un fondo por parte de la empresa de 33.000 euros para toda la duración del presente Convenio Colectivo, destinado a la concesión de préstamos al personal con dos años de antigüedad en la misma.

La cuantía máxima por persona trabajadora es de 1.500 euros y el plazo máximo para la devolución a la empresa es de un año, no devengando interés alguno.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta transcurridos 6 meses desde la cancelación del anterior.

Corresponde a la dirección de la Empresa la autorización de los préstamos teniendo en cuenta para su concesión las prioridades siguientes: a) enfermedad de la persona trabajadora o familiares a su cargo, b) gastos por defunción de familiares a su cargo, c) gastos por obras en viviendas o pago de hipotecas de las mismas, d) por estudios de hijos.

Salvo razones excepcionales, los préstamos serán solicitados durante los meses de enero y julio de cada año.

Decimocuarta. Viajes de familiares y vehículos.

La persona trabajadora con contrato en vigor, así como su cónyuge e hijos de ambos que convivan habitualmente con aquellos, tendrán derecho a dos billetes de transporte al año para cualquier buque de la empresa Naviera Armas, S.A, siempre que la persona trabajadora preste servicios para Artra Servicios Corporativos, así como una bonificación del 35% sobre los productos de consumo de servicio a bordo que la dirección de la misma determine mediante norma interna.

Asimismo, la persona trabajadora y su cónyuge tendrán derecho al transporte de su vehículo una vez al año.

Los viajes combinados serán considerados como viajes simples.

La gratuidad de los billetes y fletes no alcanza a las tasas de seguros e impuestos que correrán siempre por cuenta de la persona trabajadora.

Decimoquinta. Jubilación.

Las personas trabajadoras que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, deberán solicitarlo a la empresa con tres meses de antelación a la fecha prevista.

Premios económicos por Jubilación total:

La persona trabajadora que lo desee, y de común acuerdo con la Empresa y tras una vinculación mínima a la misma de 10 años, podrá acogerse a la jubilación anticipada, teniendo derecho, según su edad, a los premios de jubilación que se indican a continuación:

- A los 60 años: 12.000 euros.
- A los 61 años: 10.000 euros.
- A los 62 años: 7.000 euros.
- A los 63 años: 6.000 euros.
- A los 64 años: 2.000 euros.

Jubilación parcial:

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita y de común acuerdo con la empresa, y tras una vinculación mínima a esta de 10 años, cualquier persona trabajadora podrá acceder a la jubilación parcial en los términos y conforme a los requisitos que exija la legislación en vigor.

Decimosexta. Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones:

Definición.

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación de trabajo por cuenta ajena.

Tipificación.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

Leves:

Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o dañoso de

escasa trascendencia para la Empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

- a) Las de demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- b) De una a tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de un mes, siempre que del retraso no se derive perjuicio en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como grave.
- c) La falta de notificación previa, o en el plazo de 24 horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.
- d) La falta de asistencia al trabajo de un día, en un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio. Se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrida el 40% de la jornada de trabajo de que se trate.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto se consideraría como falta grave, o muy grave.
- f) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.
- g) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.
- h) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.
- i) Infringir la prohibición de fumar en el centro de trabajo de acuerdo con la legislación en vigor.
- j) No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones de esta, con independencia del lugar de residencia del trabajador.
- k) La falta de aseo o limpieza personal así como la embriaguez ocasional.

Faltas graves:

Son faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte sustancialmente a la correcta prestación del trabajo, a la coordinación de funciones de la Empresa o a la adecuada convivencia laboral, tales como:

- a) De 4 a 5 faltas de puntualidad en la incorporación al trabajo dentro del periodo de un mes, siempre que del retraso no se derive perjuicio en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como muy grave.
- b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro del periodo de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio. Se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrida el 40% de la jornada de trabajo de que se trate.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la Empresa.
- d) La desobediencia a las órdenes de los superiores así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.
- e) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan o pudieran producir daños en los mismos.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros o del público.
- g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral.

- h) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.
- i) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de comunicar a la Empresa los datos sobre su situación familiar o estado civil, siempre que afecte a sus obligaciones tributarias o con la Seguridad Social. El falseamiento de dichos datos por parte del trabajador, tendrá la consideración de falta laboral muy grave.
- j) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.
- k) La negligencia o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.
- l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- m) No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación.
- n) Provocar y participar en riñas y pendencias callejeras o hallarse en estado de embriaguez, siempre que se esté fuera de servicio y con el uniforme de la empresa.
- o) Introducir en los locales de la empresa bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
- p) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de seis meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

Faltas muy graves:

Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la Empresa, o que imposibiliten la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes, reglamentos o Convenios.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

- a) Seis o más faltas de puntualidad durante un mes.
- b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la Empresa.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.
- f) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o con ocasión del desarrollo del trabajo fuera de la Empresa.
- g) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca o pudiera producir grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la Empresa.
- i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa, que origine o pudiera originar grave quebranto a la misma.

j) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive o pudiera derivar grave perjuicio para la misma.

k) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

l) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

m) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de un año desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.

n) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

o) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan o pudieran producir daños de notoria importancia en los mismos.

p) Cualquier otra acción u omisión que merezca tal calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones. Graduación.

Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.

Inhabilitación para el ascenso profesional por un período de hasta dos años.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.

Despido.

Procedimiento sancionador.

La Adopción de medidas sancionadoras por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1. La imposición de sanciones por faltas leves, salvo la amonestación verbal, se notificarán por escrito al trabajador. De igual modo se procederá con las faltas graves y muy graves.

2. La imposición de sanciones por faltas muy graves que implique la extinción del contrato de trabajo por razones disciplinarias, deberá comunicarse al trabajador por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte del trabajador.

3. La imposición de sanciones, notificada por escrito a los trabajadores por faltas muy graves, será comunicada a la representación legal de los trabajadores.

Decimoséptima. Tablas salariales.

La cuantía del Salario Base y de las pagas extraordinarias por categorías profesionales del personal regulado en la presente Disposición Adicional viene determinado en la siguiente tabla:

Tabla salarial

Categorías	S.B.	P.E.	B.V.	H.E.L.	H.E.F.
Jefe de Sección.	1862,42	915,85	474,17	15,47	19,34
Jefe de Negociado.	1687,02	799,42	474,17	13,97	17,45
Oficial Administrativo.	1532,16	696,69	474,17	12,63	15,80
Oficial Administrativo 1.	1486,21	675,79	474,17	12,26	15,33
Auxiliar Administrativo-A.	1257,2	641,12	474,17	10,79	13,23
Auxiliar Administrativo-B.	1059,02	540,09	474,17	8,95	11,18
Auxiliar Administrativo-C.	1016,66	518,48	474,17	8,57	10,76
Auxiliar Administrativo-C1.	986,17	502,92	474,17	7,97	10,43
Telefonista.	986,17	502,92	474,17	7,97	10,43
Lavandera.	881,57	410,78	474,17	6,35	7,35
Vigilante.	897,6	448,8	474,17	6,92	8,00
Conductor-Manipulante.	1283,25	641,12	474,17	10,77	13,44
Peón especialista.	1242,99	641,12	474,17	10,77	13,44
Peón almacén.	1126,5	564,86	474,17	10,48	12,12
Amarrador de 1. ^a	1040,7	521,11	474,17	7,22	8,34
Amarrador.	980,7	521,11	474,17	7,22	8,34

Disposición adicional cuarta. *Cláusula de empleo.*

1. Garantía de empleo.

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

En aras a ello, las partes se comprometen a:

- Promocionar la contratación indefinida.
- La transformación de contratos temporales en contratos indefinidos.
- La igualdad de oportunidades.
- Evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo.

2. Jubilación forzosa y promoción del empleo estable.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de

contratos de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia de la persona trabajadora a tiempo parcial) o (iii) contratación de un/a nuevo/a trabajador/a.

La Empresa informará de aquellas extinciones de contrato que se realicen en virtud del presente artículo a la Representación Legal de los Trabajadores del centro al que estuviera adscrito la persona trabajadora, así como de la medida implementada por la empresa.

Disposición adicional quinta. *Lenguaje inclusivo y no sexista.*

Uno de los pilares fundamentales del presente convenio es la voluntad de las partes firmantes de aplicar políticas efectivas y reales en materia de igualdad.

A este respecto, todas las referencias que en el presente Convenio se efectúen en género masculino –incluyendo referencias a grupos y categorías profesionales–, se entenderán hechas indistintamente tanto al género masculino como femenino evitándose repeticiones, que generan dificultades sintácticas y de concordancia, y complican innecesariamente la redacción y lectura de los textos.

Disposición transitoria primera. *Entrada en vigor.*

La clasificación profesional y los efectos económicos del presente convenio se aplicarán a partir de 1 de enero de 2022, entendiendo por clasificación profesional la aplicación del Capítulo II y por efectos económicos la aplicación del Capítulo V.

A las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se les aplicarán las condiciones económicas del convenio colectivo de Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra) o Naviera Armas, S.A. (Tierra) en función de las condiciones que se hayan venido aplicando en el centro de trabajo en que sean contratadas. Estas condiciones se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2021, pasando al nuevo régimen de clasificación profesional y régimen retributivo a partir de 1 de enero de 2022.

Igualmente, la implantación del nuevo sistema de devengo de pagas extraordinarias que afecta al colectivo al que se le aplican las condiciones del convenio colectivo de Compañía Trasmediterránea, S.A. (Tierra) se realizará a partir de 1 de enero de 2022.

ANEXO I

Tablas salariales

Salario base/16 pagas

Por Paga	Administrativo	Operaciones	
Niveles	6	1.873,85	1.873,85
	5	1.561,54	1.561,54
	4	1.301,28	1.301,28
	3	1.084,40	1.084,40
	2	903,67	903,67
	1	831,25	831,25

Salario base/16 pagas

Por paga	Servicios Diversos		
Niveles	5	1.122,17	Peón especialista y Conductor-Manipulante.
	4	1.015,72	Peón.
	3	940,45	Mozo de Puerto 1. ^a (Amarrador 1. ^a).
	2	895,63	Mozo de Puerto (Amarrador).
	1	831,25	Lavandero/a y Vigilante.