

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23023 *Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trasmed GLE, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Trasmed GLE, SL (código de convenio n.º 90104992012025), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado en fecha 27 de octubre de 2025, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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 octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRASMED GLE, SL Y SU PERSONAL DE TIERRA

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 de tierra contratado por Trasmed GLE, en adelante Trasmed, con las particularidades del presente artículo.

Al colectivo de personas trabajadoras que ocupa los puestos del Grupo de Dirección se les aplicarán exclusivamente el capítulo II (Organización y clasificación profesional), artículo 13 (vacaciones), artículo 14 (licencias y permisos), 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), capítulo VI (prevención de riesgos laborales) capítulo VII (mejoras sociales) y capítulo IX (Régimen Disciplinario), estando el resto de sus condiciones reguladas por los acuerdos individuales que tengan suscritos con la Empresa.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este convenio el personal de tierra de Tramed al que se le viene aplicando uno de los siguientes convenios colectivos sectoriales:

- a) Convenio colectivo provincial regulador de las condiciones de trabajo en las empresas estibadoras portuarias de la provincia de Barcelona y las personas trabajadoras de las mismas.
- b) Convenio colectivo para la regulación de las relaciones laborales del sector de la estiba del puerto de Valencia.

No obstante, el personal de alta en la empresa de los anteriores convenios colectivos podrá manifestar su voluntad de estar incluido en el ámbito del presente convenio, siempre que sea por unanimidad y el conjunto global del personal afectado por cada uno de ellos. Se considerará cada colectivo excluido de manera individualizada. La inclusión deberá ser solicitada en el plazo máximo de 30 días desde su firma del presente convenio.

El ámbito funcional del presente convenio se extiende a toda la actividad de la empresa desarrollada por personal de tierra de Tramed, con la salvedad indicada en el apartado anterior, esto, 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 en tierra que la empresa Tramed 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 2027, 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 2027, 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 actual y empresas anteriores que ésta haya adquirido o en las que se ha subrogado, 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 y sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta, 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 alguno de los artículos del convenio fuera declarada nulo por sentencia firme y, a juicio de las partes, este hecho desvirtuase el contenido del mismo, éstas 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 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 cinco Grupos Profesionales:

- Grupo de Administración.
- Grupo de Operaciones.
- Grupo Técnico.

- Grupo Comercial.
- Grupo de Dirección.

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 Administración:

Serán encuadradas en el presente Grupo, 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:

Serán encuadradas en el presente Grupo, 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 Técnico:

Serán encuadradas en el presente Grupo, 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 Comercial:

Serán encuadradas en el presente Grupo, los 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.

e) Grupo Profesional de Dirección:

De libre designación por parte de la Dirección General de la empresa. 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 habiendo sido designado/a por alguno de los siguientes motivos:

- I) Estar directamente vinculado/a su puesto de trabajo con la asistencia directa y de confianza de la Dirección General.
- II) Ejercicio de la responsabilidad general de la delegación de una terminal o puerto.

Puede gestionar equipos de trabajo, así como reporta directamente a la Dirección General de la empresa, tomar decisiones sobre la asignación de recursos, con alto nivel de iniciativa y de autonomía.

Niveles Profesionales:

Dentro de cada Grupo Profesional se encuentran distintos Niveles profesionales.

Se han definido cuatro niveles diferenciados, con excepción del Grupo Profesional de Dirección que únicamente tiene un nivel, 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.

Nivel V:

- Exclusivamente destinado al Grupo de Dirección, con las funciones propias de dicho grupo.

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.

Grupos profesionales

Niveles	Administración	Operaciones	Comercial	Técnico	Dirección
V					Dirección V.
IV	Administración IV.	Operaciones IV.	Comercial IV.	Técnico IV.	
III	Administración III.	Operaciones III.	Comercial III.	Técnico III.	
II	Administración II.	Operaciones II.	Comercial II.	Técnico II.	
I	Administración I.	Operaciones I.	Comercial I.	Técnico I.	

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.

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.

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 37 horas semanales en cómputo anual, de lunes a domingo.

De mutuo acuerdo entre la Dirección y la Representación de las Personas Trabajadoras en cada Centro de Trabajo, se podrá determinar el establecimiento de jornada intensiva en cada Departamento, en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

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 las doce horas mínimas de descanso entre jornada y jornada, así como el descanso semanal. En cualquier caso, el trabajador deberá conocer con un preaviso de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante.

No obstante lo anterior, respecto del personal del departamento de operaciones de muelle de Tramed en Valencia, atendiendo a la especialidad de su labor, por medio este convenio se establece una regulación específica sobre la distribución de su jornada, resultando expresamente regulada en la disposición adicional cuarta de este convenio.

Artículo 11. *Horario.*

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los confeccionados por la Dirección, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras 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 empresa.

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.*

a) El período de vacaciones 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 la Dirección del Centro.

Artículo 14. *Licencias y permisos.*

1. Licencias.

a) Sin sueldo.

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

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

b) Con medio sueldo.

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

2. Permisos con sueldo.

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

a) Por matrimonio o registro de parejas de hecho, veinte días naturales a disfrutar desde el primer día laborable inmediatamente posterior al matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

El presente permiso, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá disfrutarse de forma acumulada a vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a o adopción, adicionalmente a lo establecido en la legislación vigente, se establecen cuatro días naturales, prorrogables a seis en caso de gravedad o dificultades en la adopción. El disfrute se producirá tras la prestación de nacimiento o cuidado de menor o, en su caso, durante la primera interrupción tras el periodo obligatorio.

c) En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o conviviente, descendientes o ascendientes de la persona trabajadora o del cónyuge o conviviente, el tiempo indispensable hasta un máximo de siete días naturales.

d) En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización 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 cinco 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 laborables.

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 artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora que decida sustituir los periodos de ausencia al trabajo por lactancia por su acumulación en jornadas completas, disfrutará de un permiso de 21 días laborables 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.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajos adecuados.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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, 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, la persona 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.

La persona excedente, una vez incorporada a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, dos años de servicio activo en la empresa o un periodo de cuatro años desde la incorporación si resultare inferior, desde la finalización de aquella.

2. Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento para cargos públicos 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.

La persona 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, atención al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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 prestación de nacimiento o cuidado de menor o, en su caso, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa –en caso de no dar derecho a la anterior prestación–. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Por su parte, agotado el plazo de las anteriores excedencias sin haber solicitado el reingreso treinta días naturales antes de la finalización de la misma, se causará baja definitiva en la empresa.

CAPÍTULO IV

Contratación de personal

Artículo 16. *Contratación de Personal.*

La regulación de los procedimientos de contratación de personal y cobertura de vacantes será competencia de la Dirección de la Empresa, 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 para el año 2025 el que figura en las tablas salariales del anexo I.

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. 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.

No obstante lo anterior, se reconoce el mantenimiento del horario nocturno entre las 20:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente a las personas trabajadoras que a la suscripción del presente convenio así lo tuvieran reconocido como condición personal pactada o derivada del marco convencional previo.

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 4,14 euros.

La anterior cuantía se mantendrá invariable durante la vigencia del convenio al haber sido actualizada la misma conforme a los incrementos previstos de la disposición adicional primera.

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 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 centro de trabajo, 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.

b) Trabajo en domingos y festivos.

Cuando la persona trabajadora realice su jornada laboral en domingos o festivos, se abonarán los siguientes complementos:

- Hasta 1 hora: 18,07 euros.
- Hasta 2 horas: 18,07 euros.
- Hasta 3 horas: 24,85 euros.
- Hasta 4 horas: 31,61 euros.
- Hasta 5 horas: 38,41 euros.
- Hasta 6 horas: 45,17 euros.

Hasta 7 horas: 51,91 euros.

Hasta 8 horas: 60,41 euros.

Las anteriores cuantías se mantendrán invariables durante la vigencia del convenio al haber sido actualizadas las mismas conforme a los incrementos previstos de la disposición adicional primera.

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

No obstante y atendiendo a las características específicas en la distribución de la jornada del personal del departamento de operaciones de muelle de Tramed en Valencia, no resultará de aplicación el baremo ni la compensación de descanso semanal para señalado personal, estándose a lo regulado para el mismo en la disposición adicional cuarta del presente convenio.

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 Empresa 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 44,32 euros.

Por alojamiento 44,32 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 0,31 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.

Las labores de ejecución y seguimiento de las actuaciones identificadas por el Servicio de Prevención serán gestionadas por las Direcciones y Departamentos correspondientes.

Toda la estructura de Dirección y Mando de la empresa 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 artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

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

Comité de Seguridad y Salud:

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

Comité Intercentros de Seguridad y Salud:

Se constituye un Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La composición del mismo será paritaria, estando formada por 3 miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los delegados de prevención, procurando asegurar la presencia de un representante por cada uno de los centros de trabajo actuales, 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 Empresa 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 de la Secretaría, 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.

Se impartirá la formación necesaria a todas las personas trabajadoras en función de la Ley y normativa de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa pondrá la formación y recursos necesarios a disposición de todas las personas trabajadoras en esta materia, así como efectuará el seguimiento correspondiente de dicha formación.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 25. *Billetes de pasaje.*

El personal de la empresa tendrá derecho a cuatro billetes gratuitos de pasaje, salvo impuestos y tasas, durante todo el año y según disponibilidad, en los buques de la empresa. 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.

Cuatro veces al año, tendrán derecho al flete gratuito de su automóvil, salvo impuestos y tasas, en los recorridos y buques antes indicados. 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 y tasas, serán aplicadas a todo el personal que, desde julio de 2021, haya causado o cause baja por incapacidad, jubilación, o cualquier otra situación equivalente, fuera de temporada alta y sujeto a disponibilidad, 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, 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, progenitores 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 tasas, 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, así como a las personas que hubieran causado baja en Trasmédica con motivo en su jubilación o situaciones equivalentes, 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 empresa, 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, para las personas trabajadoras y sus familiares.

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, siempre que fuera posible, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad. La empresa podrá requerir justificante médico de la ausencia, siempre y cuando no diera lugar al inicio de situación de incapacidad temporal.

El incumplimiento de tal requisito 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, enfermedad profesional y/o accidente de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100 % de su salario fijo.

Artículo 27. *Anticipos.*

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

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

Anticipos especiales:

La Dirección de la Empresa podrá conceder anticipos especiales 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.

Artículo 28. *Póliza de seguro.*

Póliza de Accidentes:

La empresa efectuará la contratación de un seguro colectivo de accidentes de trabajo individual, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que forman parte de su plantilla.

Las garantías y sumas aseguradas por persona trabajadora serán las siguientes:

Fallecimiento: 25.000,00 euros.

Incapacidad permanente según baremo, hasta 25.000,00 euros.

Incapacidad profesional total: 25.000,00 euros.

Incapacidad profesional absoluta: 25.000,00 euros.

Gran incapacidad: 25.000,00 euros.

Gastos de sepelio: 3.000,00 euros.

Artículo 29. *Jubilación anticipada.*

Para las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente y cuyas edades estén comprendidas entre uno y dos años previos a la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, en su caso, haciendo uso de coeficientes reductores de la edad de jubilación, le corresponderán las condiciones económicas siguientes al momento de su jubilación:

- A un año anterior 12.000 euros brutos a tanto alzado.
- A dos años anteriores 15.000 euros brutos a tanto alzado.

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

Artículo 30. *Otras mejoras sociales.*

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

Por matrimonio o, alternativamente, registro de parejas de hecho de la persona trabajadora: 400 euros.

Por nacimiento o adopción 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, 4 y 5: 13.000 euros.

Artículo 31. *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.

Artículo 32. *Formación Profesional.*

El Plan de Formación de la empresa 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 33. *Traslados.*

La regulación de traslados en la Empresa será la siguiente:

a) Traslado voluntario.

La persona trabajadora podrá solicitar voluntariamente su traslado de uno a otro centro de trabajo.

Al producirse una vacante en cualquier centro de trabajo, 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.

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 lo 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 la empresa 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 34. *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 Departamento de Recursos Humanos 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 otra persona trabajadora.

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 prevaleciendo 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 35. *Audiencia previa.*

Para aquellos casos en que resulten imputadas faltas que pudieran dar lugar a la sanción de despido, la empresa concederá a la persona trabajadora un plazo de tres días para que, si a su derecho interesa, formule alegaciones con carácter previo –en su caso– a la imposición de la correspondiente sanción.

Artículo 36. Prescripción de faltas y sanciones.

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

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

CAPÍTULO X**Protección derechos fundamentales. Igualdad en el trabajo****Artículo 37. Principios generales.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integra y habrá de observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación y prevención de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, así conforme a las medidas y acciones previstas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades Trasmed 2023-2027, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 38. Igualdad y no discriminación.

Trasmed tiene un fuerte compromiso con la igualdad y la diversidad y otorga gran importancia a su política de conciliación y sus diferentes iniciativas para favorecer la inclusión de todas las personas sin diferencias por razón de raza, creencias, origen, sexo, orientación sexual, edad o discapacidad.

Por ello, Trasmed se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, etc.

Trasmed declara su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Que reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, actualmente se encuentran en proceso de negociación, de manera conjunta con el colectivo de tierra y flota que compone la empresa, las medidas planificadas establecidas en el anexo I del Real

Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, así como el protocolo frente al acoso y la violencia según se dispone en el anexo II de la señalada norma.

En consecuencia con lo anterior, las partes acuerdan que una vez concluido el proceso negociador, las señaladas medidas planificadas resultarán parte integrante del presente convenio colectivo.

Artículo 39. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales. Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Derechos de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación:

a) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

b) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho 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 la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Igualmente, la empresa podrá acordar con la trabajadora el abono de los gastos correspondientes al desplazamiento.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, que se podrán ampliar a instancia de la trabajadora hasta tres años, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá 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.

c) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

d) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

e) No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

CAPÍTULO XI

Representación del personal, ejercicio de derechos sindicales y comisión paritaria de vigilancia, control y resolución de conflictos del convenio**Artículo 40. 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 41. Comité Intercentros.

Su composición y competencia se ajustará a las normas siguientes:

a) Se constituirá un Comité Intercentros compuesto por seis 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 46. El Comité Intercentros mantendrá dos reuniones anuales para desempeño de sus funciones.

La Secretaría del Comité Intercentros 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 la Representación de las Personas Trabajadoras 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 la Representación de las Personas Trabajadoras, 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 42. *De los sindicatos.*

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

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

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

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

Artículo 43. *De las garantías de la representación legal y sindical.*

Sin perjuicio de las garantías reconocidas en el ordenamiento jurídico, los Representantes de las Personas Trabajadoras 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 doscientas cincuenta y una personas trabajadoras. 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. Ninguna persona 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 44. *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 45. *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 46. *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.

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 alcanzar acuerdo entre las partes y de no haber sido posible solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria (tal y como se prevé en el apartado d) del apartado Funciones de la Comisión del artículo 46), 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.*

Para el año 2025 el incremento será del 2,5 % del salario bruto de cada persona trabajadora.

El presente incremento se encuentra incorporado en las Tablas Salariales reflejadas en el anexo I del convenio.

Los efectos económicos de este incremento salarial tendrán efectos retroactivos, generándose los correspondientes atrasos desde enero de 2025.

Una vez conocido el dato del IPC real del ejercicio 2025, si este fuera superior al 2,5 % inicialmente aplicado, se procederá a la revisión de las cuantías salariales añadiendo el diferencial existente hasta un máximo de un 3 %, no generándose derecho a atrasos por esta revisión salarial.

De producirse esta revisión salarial, las cuantías resultantes tras la misma constituirán la base sobre las que se aplicará el incremento salarial para el año 2026.

Para el año 2026 el incremento será del 2 % del salario bruto de cada persona trabajadora.

Una vez conocido el dato del IPC real del ejercicio 2026, si este fuera superior al 2 % inicialmente aplicado, se procederá a la revisión de las cuantías salariales añadiendo el diferencial existente hasta un máximo de un 3 %, no generándose derecho a atrasos por esta revisión salarial.

De producirse esta revisión salarial, las cuantías resultantes tras la misma constituirán la base sobre las que se aplicará el incremento salarial para el año 2027.

Para el año 2027 el incremento será del 2% del salario bruto de cada persona trabajadora.

Una vez conocido el dato del IPC real del ejercicio 2027, si este fuera superior al 2 % inicialmente aplicado, se procederá a la revisión de las cuantías salariales añadiendo el diferencial existente hasta un máximo de un 3 %, no generándose derecho a atrasos por esta revisión salarial.

Las cuantías salariales, en su caso, resultantes de la señalada revisión serán abonadas desde la nómina enero, incluyéndose expresamente la correspondiente, en su caso, al IPC real del año 2027, que será la nómina de enero 2028.

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

Se entenderá como personal que proviene de Compañía Trasmediterránea, SA (Tierra) aquellas personas trabajadoras que, a fecha de entrada en vigor del presente convenio, se les venía aplicando la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Artra Servicios Corporativos, que trasladaba las condiciones del convenio de la entonces Compañía Trasmediterránea, SA (Tierra).

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

1. Complemento Personal.

Recibe esta denominación la cantidad que, a título personal, vienen 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.

2. 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.

3. 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.

Disposición adicional tercera. *Adecuación al convenio.*

Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio y fruto de su adecuado encuadramiento a la clasificación profesional del mismo, vieran minorada la cuantía del Salario Base que hasta el momento vienen percibiendo por la aplicación de las Tablas Salariales del convenio, mantendrán la diferencia entre ambas cuantías como Plus de Adecuación del convenio.

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

Disposición adicional cuarta. *Régimen específico del personal operativo de muelle de Tramed en Valencia.*

Atendiendo a la especialidad de su labor, por medio del presente convenio se establece una regulación específica sobre la distribución de la jornada para el personal del Departamento de Operaciones de Muelle de TRASMED en Valencia, con objeto de desarrollar de una manera más eficiente las funciones propias de dicho personal, conjugando las necesidades para la adecuada prestación del servicio con el respeto a los límites de jornada legal y convencionalmente establecidos.

Las señaladas funciones incluyen, entre otras:

- Operaciones en cruceros.
- Tratamientos de pasarelas.
- Gestión de terminal para plataformas, camiones y coches.
- Entrada y salida de equipo.
- Estiba y desestiba de ferries.
- Control de preembarque de vehículos de pasaje.
- Coordinación del embarque de pasajeros a pie.
- Coordinación de seguridad.
- Cualquier otra tarea relacionada con la operativa portuaria en la concesión de Tramed en Valencia.

Jornada y distribución del tiempo de trabajo:

a) Resulta de aplicación al presente personal tanto la duración de la jornada como las posibles modalidades para su ejecución de la jornada, así como la posibilidad de cambio de la misma previstas en el artículo 10 de este convenio colectivo.

b) La distribución de la jornada para este personal se realizará mediante turnos de trabajo rotativos, conforme al cuadrante establecido, pudiendo desarrollarse ésta de manera continuada o partida.

Los cuadrantes serán elaborados mensualmente, conociendo de esta manera las personas trabajadoras del departamento su jornada y horario con la antelación suficiente.

El horario se organizará sobre un modelo troncal, de cadencia mensual, respetando los descansos legales, actualizándose mensualmente.

c) Se establece una temporada alta específica del 15 de septiembre al 30 de noviembre, durante la cual podrá aplicarse una distribución irregular de la jornada de hasta un 25 % adicional, respetando los descansos legales.

Durante este periodo de temporada alta, podrá desarrollarse una jornada máxima de hasta 45 horas semanales.

d) En el resto de periodos (temporada baja), la jornada ordinaria no excederá de 32 horas semanales, generando una bolsa de horas de hasta 150 horas anuales por persona trabajadora, destinadas al desempeño de sus funciones durante la señalada temporada alta y dentro de los límites indicados.

Dicha bolsa de horas no será acumulativa para el año siguiente en caso de no utilización por parte de la empresa.

e) El horario habitual será:

De lunes a viernes: de 8:30 h hasta la salida del último barco (entre las 22:00 y 23:00 h).

Sábados y domingos: de 17:00 h a 23:00 h.

Descanso semanal:

Dada la especial distribución de jornada, no será de aplicación el descanso compensatorio por trabajar domingo o festivo previsto en el artículo 21.b del convenio, sin perjuicio del respeto a los descansos legales mínimos.

Clasificación profesional y retribución:

En términos generales, resultará de aplicación al presente colectivo la clasificación profesional, así como las retribuciones previstas en el convenio, con las particularidades que se establecen a continuación:

a) El encuadramiento básico de este personal será en el Grupo Operativo y Nivel II, con la consecuente retribución conforme a las Tablas Salariales del anexo I.

b) Por su parte, para aquel personal del presente colectivo que a la firma del convenio se encontraran en alta en la empresa, con objeto de compensar los efectos de la modificación de la organización en el desarrollo de su trabajo, se establece el percibo de la cantidad de 4.070,40 euros como complemento ad personam, denominándose «Complemento de Muelle».

La cuantía del «Complemento de Muelle» se distribuirá entre las 12 pagas ordinarias, resultando una cantidad consolidada, no absorbible ni compensable, así como revalorizable conforme a los incrementos del convenio.

Con el señalado complemento se entiende retribuida la jornada que este personal realice hasta las 23.00 hs.

c) Las horas realizadas a partir de las 22:00 h (o 23:00 h en el caso del personal que perciban el «Complemento de Muelle») se retribuirán conforme al plus de nocturnidad previsto en el artículo 20 del convenio, así como –en su caso– con las horas extraordinarias que correspondan.

d) Por cada domingo o festivo trabajado, se abonará un complemento de 90 euros brutos, no resultando de aplicación el baremo ni el descanso semanal compensatorio previsto en el artículo 21 b) del convenio.

Polivalencia funcional:

Todo el personal deberá ser polivalente, es decir, estar capacitado para realizar todas las funciones descritas anteriormente. A tal efecto, la empresa se compromete a proporcionar la formación necesaria para alcanzar dicha versatilidad operativa.

Revisión del acuerdo:

En caso de adquisición de nuevos buques o modificación sustancial de las operativas, ambas partes se comprometen a renegociar las condiciones de jornada y organización del trabajo.

Sustitución de condiciones anteriores:

Las condiciones establecidas en la presente disposición adicional sustituyen íntegramente a las que se vinieran aplicando con anterioridad a la entrada en vigor.

Disposición adicional quinta. *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, disposición cuya vigente redacción es la publicada por Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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.

b) Esta medida se vincula como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

Disposición adicional sexta. *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 2025, entendiendo por clasificación profesional la aplicación del capítulo II y por efectos económicos la aplicación del capítulo V.

ANEXO I

Tablas salariales 2025

Salario base 16 pagas

Niveles	Administrativo	Operaciones	Comercial	Técnico	Dirección
V					2.500 €
IV	1.748,67 €	1.748,67 €	1.748,67 €	2.304,82 €	
III	1.456,53 €	1.456,53 €	1.456,53 €	1.920,70 €	
II	1.214,35 €	1.214,35 €	1.214,35 €	1.600,58 €	
I	1.036,00 €	1.036,00 €	1.036,00 €	1.333,82 €	