

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima”, personal de tierra (código número 28012992012004).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Líneas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima”, personal de tierra, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de noviembre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de diciembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

Capítulo I

Artículo 1

Ámbito de aplicación

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

Artículo 2

Vigencia, prórroga, denuncia y paz laboral

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2019.

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

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

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

Artículo 3

Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 4

Compensación y Absorción

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

Capítulo II

Artículo 5

Clasificación Profesional: Grupos y Niveles

Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, en virtud del criterio establecido 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.

Los grupos profesionales en los que se estructuran los puestos de trabajo a los que resulta de aplicación el presente Convenio, son los siguientes:

GRUPO Y NIVEL		PUESTO DE TRABAJO		
Grupo 1	Dirección	Nivel A.	Director/a Departamental	
Grupo 2	Mandos Intermedios	Nivel A.	Jefe/a de Departamento	
		Nivel B.	Jefe/a de Negociado	
		Nivel C.	Jefe/a de Negociado Asimilado	
		Nivel D.	Capataz	
Grupo 3	Técnico	Nivel A.	Titulado/a	
		Nivel B.	Analista	
		Nivel C.	Oficial Administrativo/a	Técnico de Sistemas
		Nivel D.	Asistente Capataz	
Grupo 4	Administración y Soporte	Nivel A.	Auxiliar Administrativo/a	
		Nivel B.	Secretario/a	
		Nivel C.	Chofer	
		Nivel D.	Inspector/a de Mercancías	

Los trabajos adscritos a los respectivos grupos profesionales podrán desempeñarse indistintamente dentro del mismo ámbito funcional, en función de las necesidades de la Compañía y limitado según la titulación y capacitación profesional requerida para cada puesto. La retribución en cualquiera de los puestos y niveles del grupo profesional serán los correspondientes al puesto de trabajo desempeñado.

A la hora de implantar adecuadamente los Grupos descritos, adaptándolos a la realidad y complejidad propias de la compañía, se ha contado con el sistema de clasificación según categorías profesionales de aplicación hasta la fecha.

De esta manera, se ha realizado la adaptación de las antiguas categorías profesionales descritas en el anterior convenio de Líneas Marítimas Españolas, S.A. (2011-2012), ajustando los salarios, competencias, funciones y responsabilidades propias de las citadas categorías a los Grupos Profesionales y Niveles anteriormente descritos, tal y como se muestra en la tabla Anexo I adjunta.

Artículo 5 bis

Jornada laboral y Calendario laboral

La jornada en cómputo anual será de 1.637,50 horas. Para el cálculo horario semanal y determinación de posibles horas extraordinarias, se tomará como base 37,50 horas semanales de trabajo efectivo. Cada año se distribuirán las horas entre los días laborables.

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

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

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

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

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

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

Artículo 6

Trabajos en categoría superior

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

Capítulo III

Artículo 7*Período de prueba*

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

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

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

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

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

Artículo 8*Formación*

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

Artículo 9*Ascensos*

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

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

No obstante, caso de no existir vacantes de Jefe de Negociado en la plantilla percibirá el 75 por 100 del sueldo entre Oficial y Jefe de Negociado, hasta tanto no se consolide el ascenso.

Capítulo IV

Artículo 10*Licencias o permisos*

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

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

Artículo 11*Excedencia voluntaria*

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

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

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

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

Artículo 12*Vacaciones*

Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veinticinco días laborables de lunes a viernes, considerando como tales aquellos que no han sido señalados festivos ni domingos en el Calendario Laboral.

Estas vacaciones serán disfrutadas preferentemente durante los meses de verano. Cuando el período de vacaciones coincida con un período de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las vacaciones anuales se devengan en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, y únicamente podrán ser divididas en dos períodos, salvo acuerdo.

Capítulo V**Artículo 13***Principio general*

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

Artículo 14*Conceptos retributivos*

Los conceptos retributivos aplicables son Salario Base, Complemento Ad Personam y Retribución Consolidada (según el artículo 29 Cláusula Transitoria del I Convenio Colectivo del año 2004).

Artículo 15*Salario base*

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

Artículo 16*Complemento Ad Personam*

Con fecha efectos 31 de diciembre de 2015 desaparece el concepto Antigüedad.

Las cantidades correspondientes al concepto Antigüedad devengadas a fecha del 31 de diciembre de 2015 integrarán el importe del nuevo Complemento Ad Personam.

Las incorporaciones que se produzcan a partir del 1 de enero de 2016 no tendrán dicho Complemento Ad Personam.

La revisión del Complemento Ad Personam se realizará en los términos establecidos para el resto de conceptos retributivos indicados en el artículo 14.

Artículo 17

Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de junio, septiembre y diciembre, consistentes cada una en el importe equivalente a una mensualidad bruta.

Dichas gratificaciones se devengarán de los siguientes períodos:

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

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

Artículo 18

Horas extraordinarias

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

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

Para el cálculo de su importe, se tomará la cantidad resultante de incrementar en un 75 por 100 el resultado de dividir el salario base y la antigüedad correspondiente a cada trabajador en cómputo anual, entre el número de horas de trabajo acordadas como jornada anual.

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

JORNADA DE TRABAJO	DÍAS LIBRES
Normal	Uno
Sábado	Uno y medio
Domingo o festivo	Dos

Artículo 19

Locomoción, dietas y gastos de viaje

En los gastos generados con ocasión de los viajes profesionales, el trabajador se adaptará al sistema de gastos pagados contra justificación de los mismos, y siempre ajustándose a los criterios que expresamente especifiquen los Procedimientos de la Empresa y que resulten adecuados para el desempeño de sus funciones.

Artículo 20

Plus transporte

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial por el importe que a continuación se indica:

- Año 2016: 85 euros mensuales.
- Año 2017: 90 euros mensuales.
- Año 2018: 95 euros mensuales.
- Año 2019: 100 euros mensuales.

Dicho plus extrasalarial se percibirá durante once mensualidades al año.

Capítulo VI

Artículo 21*Complementos por I.T.*

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

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

Artículo 22*Anticipos*

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

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

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

Artículo 23*Seguro de vida y accidentes*

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

- Muerte: 21.000 euros.
- Muerte por accidente: 42.000 euros.
- Muerte por accidente tráfico: 63.000 euros.
- Invalidez absoluta y total: 70.000 euros.

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

Artículo 24*Prevención de Riesgos Laborales*

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

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

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

Artículo 25*Premio Nupcialidad*

Todos los trabajadores fijos, percibirán como Premio de Nupcialidad, por una única vez la cantidad bruta de 1.000 euros.

Artículo 26*Seguro Médico*

La Empresa contratará un seguro médico con coberturas básicas, para todos los empleados fijos en plantilla.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27*Comisión Paritaria*

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

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

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

Artículo 27 bis*Procedimiento de Inaplicación del Convenio*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, incluyendo el procedimiento de inaplicación del convenio o la modificación del mismo, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 28*Actividad sindical*

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

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

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

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

Artículo 29*Revisión Salarial*

Durante los años 2016 a 2019, los conceptos retributivos establecidos en el artículo 14 experimentarán los siguientes incrementos:

- Año 2016: 1 por 100.
- Año 2017: 1 por 100.
- Año 2018: 1 por 100.
- Año 2019: 1 por 100.

El Anexo I establece el Salario Base aplicable a los grupos y niveles profesionales para el año 2016.

Artículo 30*Normas o cláusulas imprevistas en el Convenio*

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2016

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE
Grupo 1	A	Director/a Departamental	3.000,01
Grupo 2	A	Jefe/a de Departamento	1.591,13
Grupo 2	B	Jefe/a de Negociado	1.516,92
Grupo 2	C	Jefe/a de Negociado (Asimilado)	1.516,92
Grupo 2	D	Capataz	1.361,95
Grupo 3	A	Titulado/a	3.000,01
Grupo 3	B	Analista	1.516,92
Grupo 3	C	Oficial Administrativo/a	1.324,85
Grupo 3	D	Asistente Capataz	1.208,07
Grupo 4	A	Auxiliar Administrativo/a	977,81
Grupo 4	B	Secretario/a	977,81
Grupo 4	C	Chofer	924,33
Grupo 4	D	Inspector/a de Mercancías/Conductor	919,98

(03/239/16)

