

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Líneas Marítimas Españolas, S. A. (Código número 28012992012004).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Líneas Marítimas Españolas, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de diciembre de 2023, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 6 de febrero de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrar Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO-LÍNEAS MARÍTIMAS ESPAÑOLAS, S.A.
2024-2027
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 C/ Ayala 6, 28001- Madrid.

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa Líneas Marítimas Españolas, S.A. y la representación social de los trabajadores de la misma.

ARTÍCULO 2. Vigencia, prórroga, denuncia y paz laboral

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2027.

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 Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

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

ARTÍCULO 3. Vinculación a la totalidad

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

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

ARTÍCULO 4. Compensación y Absorción

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

CAPÍTULO II
ARTÍCULO 5. Clasificación Profesional: Grupos y Niveles

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	
Grupo 3	Técnico	Nivel A.	Titulado/a	
		Nivel B.	Analista	
		Nivel C.	Oficial Administrativo/a	Técnico/a de Sistemas
Grupo 4	Administración y Soporte	Nivel A.	Auxiliar Administrativo/a	
		Nivel B.	Secretario/a	
		Nivel C.	Chofer	

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.

ARTÍCULO 6. 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 periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada de trabajo será de 8,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

Se establece asimismo la siguiente flexibilidad horaria para el inicio y finalización de la jornada laboral:

- De lunes a jueves, en jornada ordinaria: se podrá iniciar la jornada de trabajo entre las 08.00 y las 09.30 horas, siendo la salida por tanto entre las 17.00 a las 18.30 horas. Además, deberá garantizarse que el servicio será atendido de manera presencial en el centro de trabajo, y en los diferentes áreas y departamentos, hasta al menos las 18.00 horas.
- Viernes, en jornada ordinaria: entrada de 08.30 a 09.30, y salida de 14.00 a 15.00.
- De lunes a viernes, en jornada continuada de verano del 15 de junio al 15 de septiembre: se podrá iniciar la jornada entre las 7.30 a las 9.00 horas, siendo la salida por tanto entre las 14.30 a las 16.00. Además, deberá garantizarse que el servicio será atendido de manera presencial en el centro de trabajo, y en los diferentes áreas y departamentos, hasta al menos las 15.00 horas.

En todo caso, y con independencia del uso de la flexibilidad horaria antes comentada, se deberán realizar las horas semanales y anuales de jornada de trabajo indicadas en los párrafos anteriores.

Cada departamento podrá organizar la gestión de su flexibilidad. En caso de discrepancia sobre el uso e implantación de la flexibilidad horaria descrita, será la Dirección del área o departamento quien podrá establecer el mejor criterio para la concreción de dicha flexibilidad, atendiendo siempre a las solicitudes realizadas y a la adecuada prestación y cobertura del servicio.

Teniendo en cuenta el funcionamiento y organización de los departamentos, la representación de las personas trabajadoras y la empresa podrán pactar criterios generales sobre la distribución alternativa de la jornada en el mismo, al objeto de garantizar un servicio adecuado.

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 o domingo se trasladarán a la víspera laborable.

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 7. Trabajos en categoría superior

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

CAPÍTULO III**ARTÍCULO 8. Periodo de prueba**

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba, que será de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, tres meses para el grupo profesional 3 y un mes para el grupo profesional 4.

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

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

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

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

ARTÍCULO 9. 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 10. Ascensos

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

CAPÍTULO IV**ARTÍCULO 11. Licencias o permisos**

- a) La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho al 100% de su remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
- b) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- c) Cinco días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, o fallecimiento de parejas de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de la anterior que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
Cuando por los anteriores motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de seis días.
- d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

ARTÍCULO 12. Excedencia voluntaria

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

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

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

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

ARTÍCULO 13. 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 periodo de vacaciones coincida con un periodo de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 14. 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 15. 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 16. Salario base

Se define Salario Base como la retribución que corresponde a cada persona trabajadora 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 17. Pagas extraordinarias

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

Dichas gratificaciones se devengarán de los siguientes períodos:

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

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

ARTÍCULO 18. Horas extraordinarias

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

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

Para el cálculo de su importe, se tomará la cantidad resultante de incrementar en un setenta y cinco por ciento el resultado de dividir el salario base y el complemento Ad Personam correspondiente a cada persona trabajadora en cómputo anual, entre el número de horas de trabajo acordadas como jornada anual. En todo caso, el valor resultante de este cálculo no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria calculada sobre el total de la retribución fija de la persona trabajadora.

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

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

ARTÍCULO 19. Locomoción, dietas y gastos de viaje

En los gastos generados con ocasión de los viajes profesionales, la persona trabajadora 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 importe de 115 euros brutos 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 periodo de baja de la persona trabajadora se pudiera producir, éste lo percibirá igualmente como si se encontrase en activo.

ARTÍCULO 22. Préstamos

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

A las cantidades correspondientes a este préstamo le será de aplicación el interés legal del dinero establecido cada año, incorporándose estos intereses al principal del préstamo solicitado que será deducido de la nómina de las personas trabajadoras en el plazo establecido.

Quedarán 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 todas las personas trabajadoras cubriendo los siguientes riesgos y cuantías:

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

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

ARTÍCULO 24. Seguridad y Salud en el Trabajo

Se procederá de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley y en el Estatuto de los Trabajadores, la declaración de la política preventiva y el plan de prevención de la empresa.

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

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora preste su

consentimiento o salvo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo o la salud de una persona trabajadora pueda entrañar peligro para él o para terceros o cuando así quede establecido por el protocolo de vigilancia de la salud de la compañía. Estos reconocimientos serán tan frecuentes como sea necesario, o cuando sean solicitados por las personas trabajadoras a través de los/las delegados de prevención.

ARTÍCULO 25. Premio Nupcialidad

Todas las personas trabajadoras fijas, percibirán como Premio de Nupcialidad, por una única vez la cantidad bruta de 1.000,00 euros.

ARTÍCULO 26. Seguro Médico

La Empresa contratará un seguro médico con coberturas básicas, para todas las personas empleadas fijas en plantilla.

ARTÍCULO 27. Jubilación Forzosa

Con la finalidad de favorecer el relevo generacional y la oportunidad de acceso al empleo por parte de los colectivos más jóvenes, así como la calidad del empleo, la relación laboral se extinguirá automática y obligatoriamente por razón del cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Dentro de las medidas de fomento del empleo que justifican la jubilación forzosa establecida en el párrafo anterior, la empresa deberá adoptar cualesquiera de las que a continuación se relacionan:

- Contratación indefinida de una nueva persona trabajadora en situación de demandante de empleo, por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En relación con las anteriores medidas, se deberá mantener el nivel empleo durante toda la vida del convenio, salvo por causas objetivas, individuales o colectivas, que supongan la amortización de puestos de trabajo.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria por parte del/a empleado/a.

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 28. Comisión Paritaria.

Para todas las dudas que de la interpretación de este Convenio pudieran originarse, se crea una Comisión Paritaria integrada por un miembro en representación de la Dirección y otro miembro respecto de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, designados por cada una de las partes entre los miembros de la Comisión Negociadora.

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

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

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 las personas trabajadoras y la empresa 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 29. Actividad sindical

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa se conceden, a los

Delegados de Personal, independientemente de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes al respecto, los siguientes derechos:

- Libertad de expresión y opinión: Los representantes de los trabajadores pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar al normal funcionamiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Así mismo, podrán utilizar el correo electrónico para desarrollar su labor sindical de informar a las personas trabajadoras.
- Derecho a tablón de anuncios y a un espacio adecuado: En la Empresa, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores, un espacio adecuado en el que puedan realizar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, 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 30. Revisión Salarial

Durante los años 2024 a 2027, los conceptos retributivos establecidos en el artículo 15 experimentarán los siguientes incrementos:

- Año 2024: 5 %
- Año 2025: 4 %
- Año 2026: 4 %
- Año 2027: 3 %

El Anexo I establece el Salario Base aplicable a los grupos y niveles profesionales para el año 2024.

ARTÍCULO 31. 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 persona trabajadora, así como el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo relativo a materia de igualdad, las partes señalan que LÍNEAS MARÍTIMAS ESPAÑOLAS, S.A. se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidad de SUARDIAZ Group, inscrito por la Dirección General de Trabajo el día 15 de noviembre de 2022.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES Y GRUPOS PROFESIONALES (2024-2027)
AÑO 2024

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE
Grupo 1	A	Director/a Departamental	3.319,00
Grupo 2	A	Jefe/a de Departamento	1.760,33
Grupo 2	B	Jefe/a de Negociado	1.678,20
Grupo 2	C	Jefe/a de Negociado (Asimilado/a)	1.678,20
Grupo 3	A	Titulado/a	3.319,00
Grupo 3	B	Analista	1.678,20
Grupo 3	C	Oficial Administrativo/a	1.465,72
Grupo 4	A	Auxiliar Administrativo/a	1.081,78
Grupo 4	B	Secretario/a	1.081,78
Grupo 4	C	Chófer	1.022,62

AÑO 2025

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE
Grupo 1	A	Director/a Departamental	3.332,28
Grupo 2	A	Jefe/a de Departamento	1.767,37
Grupo 2	B	Jefe/a de Negociado	1.684,91
Grupo 2	C	Jefe/a de Negociado (Asimilado/a)	1.684,91
Grupo 3	A	Titulado/a	3.332,28
Grupo 3	B	Analista	1.684,91
Grupo 3	C	Oficial Administrativo/a	1.471,58
Grupo 4	A	Auxiliar Administrativo/a	1.086,11
Grupo 4	B	Secretario/a	1.086,11
Grupo 4	C	Chófer	1.026,71

AÑO 2026

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE
Grupo 1	A	Director/a Departamental	3.345,61
Grupo 2	A	Jefe/a de Departamento	1.774,44
Grupo 2	B	Jefe/a de Negociado	1.691,65
Grupo 2	C	Jefe/a de Negociado (Asimilado/a)	1.691,65
Grupo 3	A	Titulado/a	3.345,61
Grupo 3	B	Analista	1.691,65
Grupo 3	C	Oficial Administrativo/a	1.477,47
Grupo 4	A	Auxiliar Administrativo/a	1.090,45
Grupo 4	B	Secretario/a	1.090,45
Grupo 4	C	Chófer	1.030,82

AÑO 2027

GRUPO	NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE
Grupo 1	A	Director/a Departamental	3.355,64
Grupo 2	A	Jefe/a de Departamento	1.779,76
Grupo 2	B	Jefe/a de Negociado	1.696,73
Grupo 2	C	Jefe/a de Negociado (Asimilado/a)	1.696,73
Grupo 3	A	Titulado/a	3.355,64
Grupo 3	B	Analista	1.696,73
Grupo 3	C	Oficial Administrativo/a	1.481,90
Grupo 4	A	Auxiliar Administrativo/a	1.093,72
Grupo 4	B	Secretario/a	1.093,72
Grupo 4	C	Chófer	1.033,91

(03/2.122/24)

