

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**16045** *Resolución de 14 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas.*

Visto el texto del III Convenio colectivo del grupo de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación denominado Marítima Davila, SA y Sociedades vinculadas, compuesto por Marítima Davila, SA; Altius, SA; Joaquín Davila y Cía., SAU; Marítima Davila Bilbao, SA; Davila Agencias y Servicios Portuarios, SA; Yacht Consultancy, SL; Davila Servicios Administrativos, SL; Marítima del Oriente, SL; Marítima Astondo, SL; Marítima Boating Link IB, SA; e I.P. Cargo, SL; IP Shipping Agencies, SL; y Cargo Lighthouse, SA (código de convenio n.º 90103163012018), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por la organización sindical Unión General de Trabajadores (S. Marítimo Portuario FESMC UGT), en representación del colectivo laboral afectado, y finalmente subsanado el 3 de julio 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### III CONVENIO COLECTIVO MARÍTIMA DAVILA, SA Y SOCIEDADES VINCULADAS 2025-2029

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio colectivo tiene naturaleza de convenio colectivo para una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación en los términos previstos en el artículo 87 apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y ha sido negociado de un lado por la Dirección de las empresas y por otro, por el sindicato Unión General de

Trabajadores (S. Marítimo Portuario de FESMC-UGT) en su calidad de organización sindical más representativa y representativa del 100 % de los representantes unitarios existentes en las empresas incluidas en el ámbito funcional.

## Artículo 2. *Ámbitos funcional, personal y territorial.*

### 2.1 Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo afecta a las empresas y trabajadores y trabajadoras del Grupo de empresas Marítima Davila que se dedican a las actividades de transporte, logística, aduanas, consignaciones de buques y otras actividades anexas al transporte, entre otras y que son las siguientes Marítima Davila, SA, Altius, SA, Joaquín Davila y Cía., SAU, Marítima Davila Bilbao, SA, Davila Agencias y Servicios Portuarios, SA, Yacht Consultancy, SL, Davila Servicios Administrativos, SL, Marítima del Oriente, SL, Marítima Astondo, SL, Marítima Boating Link IB, SA e I.P. Cargo, SL, IP Shipping Agencies, SL y Cargo Lighthouse, SA.

Por su especial actividad, el resto de sociedades del Grupo de empresas no relacionadas mantendrán su actual convenio sectorial o de empresa que resulta de aplicación.

### 2.2 Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afectará a cualquiera de los centros de trabajo de las empresas relacionadas en el apartado 2.1 de este artículo existentes a la firma de este acuerdo o a cualesquiera otros que puedan abrirse en el futuro en el territorio del Estado español.

### 2.3 Ámbito personal.

El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores y trabajadoras, que prestan sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 1.º, apartado 3 c), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Vigencia temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y extenderá su vigencia, durante cinco años, hasta el día 31 de diciembre de 2029, con independencia de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## Artículo 4. *Denuncia y prórroga del convenio colectivo.*

Denuncia: Estarán legitimadas para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y deberán comunicarlo a las otras representaciones de manera fehaciente y con constancia de su presentación y con un mes de anticipación a la fecha de término de vigencia del convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si la negociación entre las partes superase el plazo máximo de dos años a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora, las partes podrán adoptar el acuerdo de prorrogar su contenido mientras continúe la negociación o en caso de bloqueo, se someterán a los procedimientos establecidos en el VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya. Mientras dure la misma, permanecerá igualmente vigente el texto de este convenio.

En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado, en idénticas condiciones, por períodos anuales.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio y teniendo en cuenta las reglas establecidas en el mismo.

Artículo 6. *Condición más beneficiosa.*

En todo caso, como principio general, quedan garantizadas a título personal todas las retribuciones de carácter salarial superiores a las fijadas por el presente convenio colectivo que los trabajadores y trabajadoras viniesen percibiendo a la fecha de la firma.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un conjunto unitario e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Jurisdicción del Orden Social en el ejercicio de las facultades que le son propias, declarase nula o invalidase alguna de las cláusulas o artículos del convenio colectivo, esta quedara sin eficacia, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible.

## CAPÍTULO II

### Gestión del convenio colectivo

Artículo 9. *Comisión Mixta.*

Domicilio: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, con domicilio en el domicilio social de la empresa.

Composición: La comisión mixta estará integrada paritariamente por tres representantes designados por FESMC-UGT como organización firmante del convenio colectivo e igual número de representantes de la Dirección de las empresas. Los representantes de los trabajadores designados podrán variar en función de los contenidos a tratar en las diferentes sesiones de la comisión mixta.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Reglamento de funcionamiento y normas de acceso a la comisión mixta: En todo caso, los asuntos que se sometan a la comisión mixta deberán realizarse por escrito dirigido a las partes firmantes del mismo.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las partes firmantes del convenio colectivo. En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de cinco días, en ambos casos, desde su convocatoria por cualquiera de las partes legitimadas.

Procederán a convocar la comisión mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones generales de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del convenio colectivo.
2. Realizará tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el convenio.
3. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la comisión mixta eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.
4. Cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente y el propio convenio colectivo con relación a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

En el caso de discrepancias en el seno de la comisión mixta las mismas podrán ser sometidas a resolución por mediación o arbitraje en los términos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 10. *Solución autónoma de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o norma que lo sustituya durante su vigencia.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la comisión mixta de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo. Ingreso y ceses

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en el convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

## Artículo 12. *Normas y garantías de la utilización de los medios técnicos de la empresa.*

Dado el alto desarrollo e implantación de las nuevas tecnologías en la gestión diaria de las empresas y el alto grado de protección de datos incluidos los personales al que están obligadas las empresas y sus profesionales, las partes firmantes de este convenio consideran necesario que a nivel de empresa se fijen reglas generales sobre el uso de tales medios puestos a disposición por las empresas.

Para ello y conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, los empresarios podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales en relación al uso adecuado de los medios, la defensa de la competencia y la protección de datos personales de la empresa y de sus clientes guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, la intimidad personal y el derecho a la protección de datos personales.

El régimen de trabajo a distancia será el establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

## Artículo 13. *Periodo de prueba.*

En las relaciones de trabajo podrá estipularse, debiendo constar en el respectivo contrato, un período de prueba en función del grupo profesional para la que se contrata al trabajador, que en ningún caso excederá del aquí especificado.

Dichos períodos, con independencia de que el contrato sea indefinido o temporal, serán los que a continuación se especifican:

- Grupo I. Dirección: seis meses.
- Grupo II. Coordinadores: tres meses.
- Grupo III. Técnicos y Oficiales: dos meses.
- Grupo IV. Profesionales: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En los contratos temporales con una duración inicial igual o inferior a la del periodo de prueba pactado para el grupo profesional al que se adscriba el trabajador, la duración del periodo de prueba no podrá superar los dos tercios de la duración del contrato.

Las personas trabajadoras con periodo de prueba vigente a la entrada en vigor del convenio estarán a lo dispuesto en la normativa aplicable en el momento de suscribir su contrato de trabajo.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional y personal de este convenio, bajo cualquier modalidad de contratación.

La persona trabajadora percibirá durante este período la remuneración correspondiente al puesto de trabajo para el que se contrató.

## Artículo 14. *Modalidades de contratación de duración determinada y de contrato formativo.*

Las modalidades de contratación de duración determinada y de contrato formativo se ajustarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 15. *Preavisos y ceses.*

15.1 Preaviso. El personal podrá causar baja voluntaria en cualquier momento sin más obligación que avisarlo con quince días de anticipación a la fecha efectiva de

cesación del servicio. A quien incumpliese tal requisito en relación al preaviso la empresa tendrá derecho a descontarle el importe correspondiente al salario diario de cada día de falta en el preaviso.

15.2 Comunicación cese contrato temporal. En todos los contratos de duración determinada que no tuvieran fijada la fecha de fin de contrato y que tengan una duración superior a tres meses, la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora del término del mismo por escrito con quince días de antelación.

15.3 Las empresas entregarán al personal que finalice su relación laboral por cualquier causa y que lo solicite la certificación del tiempo trabajado en la empresa así como la categoría profesional y el trabajo desarrollado.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

Artículo 16. *Criterios Generales de clasificación profesional.*

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

A) Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

B) Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de trabajos, tareas o funciones.

C) Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de trabajos, tareas o funciones que se desarrollen.

D) Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

E) Mando: El grado de supervisión y ordenación de los trabajos, funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce mando.

F) Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea, trabajo o puesto encomendado.

Artículo 17. *Grupos Profesionales.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales, en los cuales se incluyen las funciones o tareas de cada uno de ellos, sin que esto suponga la obligación de tener provistas todas las funciones o tareas enumeradas en cada uno de los grupos:

Grupo I. Dirección.

Se incluirán en este grupo profesional a los trabajadores que realicen aquellas funciones que impliquen una responsabilidad total y completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del Consejo de Administración o de la Dirección General de la empresa, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Desempeñan altos puestos de responsabilidad y dirección o ejecución en los departamentos funcionales, áreas, etc., en que se estructura el Grupo o en cada una de sus empresas y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

b) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.

c) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

d) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Criterios de acceso/promoción al Grupo I:

– Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el sector profesional.

– Experiencia consolidada como Coordinador, demostrando liderazgo efectivo en la gestión de equipos y proyectos estratégicos.

– Capacidad para tomar decisiones estratégicas alineadas con los objetivos organizacionales y coordinar múltiples áreas de trabajo.

– Habilidades avanzadas en liderazgo, negociación y resolución de conflictos, promoviendo el desarrollo y rendimiento del equipo.

– Formación complementaria en dirección, gestión empresarial o liderazgo estratégico.

– Conocimientos profundos en normativas, planificación operativa y gestión de recursos a nivel organizacional.

– Evaluación positiva por parte de la alta dirección, validando su capacidad para asumir responsabilidades directivas.

– El criterio de promoción de este grupo profesional, debido a la estructura organizativa del Grupo, es competencia exclusiva del CEO.

Grupo II. Coordinadores.

Descripción Grupo:

Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etcétera, o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

b) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.

Criterios de acceso/promoción al Grupo II:

- Experiencia consolidada en el Grupo III, con un historial de desempeño superior y contribución a la mejora de procesos.
- Habilidades demostradas en la supervisión y orientación de otros trabajadores, asumiendo un rol informal de liderazgo previo.
- Capacidad para organizar tareas, tomar decisiones operativas y resolver incidencias dentro de su área de responsabilidad.
- Formación de grado medio complementada con cursos o certificaciones en gestión de equipos, liderazgo o planificación estratégica.
- Evaluación positiva por parte de un superior directo, validando su capacidad para asumir funciones de liderazgo.
- El criterio de promoción debe ser autorizado por el área de Personas/RRHH y la Dirección.

Grupo III. Técnicos y Oficiales.

Descripción Grupo:

Tienen cierta autonomía para organizar su trabajo, tomar decisiones dentro de su ámbito y resolver problemas técnicos o prácticos.

Pueden supervisar tareas de otros trabajadores y actividades dentro de un área específica.

Sus funciones requieren razonamiento, interpretación de normas, integración de información y resolución de problemas.

Se espera que optimicen tiempos y recursos, ajustando su ejecución para mejorar la eficiencia del proceso. Puede reorganizar su trabajo y apoyar en la organización de su departamento para lograr mejores resultados.

Formación media (bachillerato, FP grado medio) o experiencia amplia en funciones técnicas.

- Capacidad para integrar información y resolver problemas en su área.

En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior.

b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en su área de trabajo.

c) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

d) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.

e) Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

f) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

g) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

h) Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

i) Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

j) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etcétera).

k) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Criterios de acceso/promoción al Grupo III:

– Experiencia dilatada en el Grupo IV, demostrando un desempeño superior en sus funciones.

– Capacidad demostrada para interpretar normas, integrar información y solucionar incidencias sin necesidad de instrucciones constantes.

– Mostrando autonomía en la optimización de procesos y mostrar habilidades para orientar a otros trabajadores con menos experiencia.

– Una persona trabajadora con experiencia en tareas técnicas puede ascender a este grupo si asume funciones de supervisión, gestión o mayor complejidad.

– Formación media (bachillerato, FP grado medio) o experiencia amplia en funciones técnicas.

– Capacidad para integrar información y resolver problemas en su área.

– El criterio de promoción debe ser autorizado por el área de Personas/RRHH y la Dirección.

Grupo IV. Profesionales.

Descripción Grupo:

Pueden trabajar con autonomía en tareas rutinarias, pero su función sigue siendo ejecutiva y no implica la toma de decisiones técnicas o estratégicas.

No tiene responsabilidad de supervisión de equipos, aunque pueda apoyar a compañeros con menos experiencia.

Sus tareas son instrumentales, operativas o administrativas, siguiendo instrucciones y procedimientos predefinidos.

Ejecuta tareas dentro de los tiempos establecidos por los procedimientos. La optimización del tiempo está definida por las normas y no por la iniciativa del trabajador.

Una persona trabajadora con muchos años en el puesto puede trabajar con más autonomía, pero seguirá en este grupo si sus funciones siguen siendo predefinidas y no requieren supervisión y toma de decisiones.

Formación básica o específica para la tarea concreta.

– Puede acumular experiencia significativa, pero sin asumir funciones de mayor complejidad.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.

b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etcétera, tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.

c) Tareas de oficios propios del sector de actividad con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

d) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

e) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porten tajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etcétera, reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

f) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos, etcétera, con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

g) Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Las promociones profesionales que se produzcan serán informadas por la dirección de la empresa a la representación legal de los trabajadores que, en su caso, exista en el centro de trabajo afectado.

#### Artículo 18. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre niveles y grupos y la polivalencia funcional son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la Empresa, por lo que, con absoluto respeto a los derechos de formación y promoción profesional y al salario, todos los trabajadores realizarán en su desempeño todas aquellas funciones para las que posean la habilitación profesional necesaria para el desempeño de las mismas, siempre que estén relacionados con la actividad propia.

Esta pluralidad de funciones se gestionará con criterios de equilibrio y equidad en cada centro de trabajo.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

4. La movilidad funcional para la realización de funciones superiores a las del Grupo Profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, dará derecho a reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones realizadas, sin perjuicio del abono de las retribuciones del Grupo Profesional superior mientras vengam realizándose dichas funciones superiores.

5. En la movilidad funcional para la realización de funciones inferiores el trabajador mantendrá durante el desempeño de estas funciones la retribución de su puesto de origen.

6. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

#### Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

En materia de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sin menoscabo de la regulación prevista en este convenio.

La empresa abonará todos los gastos, debidamente justificados, que el traslado implique para la persona trabajadora y sus familiares, así como personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo. Adicionalmente, percibirá treinta días de dietas.

Salvo que la causa del traslado sea por razones económicas, si el trabajador optase por la extinción del contrato de trabajo percibirá una indemnización al menos de veintiocho días por año prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de dieciocho mensualidades.

Los anteriores gastos se abonarán por adelantado cuando la persona trabajadora así lo reclame.

Los traslados deberán notificarse por escrito con treinta días de antelación.

## CAPÍTULO V

### Jornada laboral, vacaciones y licencias

#### Artículo 20. *Jornada laboral.*

La jornada laboral en cómputo anual será durante la vigencia del convenio de 1.624 horas de trabajo efectivo, distribuidas en, un máximo, de 219 jornadas hábiles.

#### Artículo 21. *Calendario laboral.*

Durante los dos primeros meses de cada año, la empresa elaborará y consultará con la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, el calendario laboral anual.

En el mismo deberá constar necesariamente los días festivos, días hábiles de trabajo y los turnos generales de trabajo, con indicación de horario de entrada y salida y con el descanso semanal que a cada uno corresponda, así como los periodos de las vacaciones anuales.

En las discrepancias que puedan surgir en la elaboración de los calendarios laborales de cada uno de los centros cualquiera de las partes se podrá dirigir a la comisión mixta prevista en este convenio a los efectos de contar con su colaboración para solucionar las discrepancias existentes.

#### Artículo 22. *Descanso semanal.*

En lo que se refiere al descanso semanal con carácter general y no excluyente se prestará servicios de lunes a viernes, librando sábados y domingos.

#### Artículo 23. *Festivos retribuidos.*

Anualmente, además de los catorce días festivos retribuidos fijados por el Estatuto de los Trabajadores se disfrutarán de tres días festivos adicionales, que se corresponderán con las jornadas del 16 de julio, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Si los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo, se disfrutarán en el día hábil siguiente. Si el día 16 de julio coincide con un festivo se compensará con un día adicional de vacaciones.

En aquellos centros de trabajo donde se vinieran disfrutando de días o medios días de libranza por coincidencia con festividades locales tradicionales, se continuarán disfrutando y se incluirán en el calendario laboral al que hace referencia el artículo 21 del presente convenio colectivo. La comisión mixta elaborará un anexo anual sobre las festividades a las que se refiere este párrafo.

#### Artículo 24. *Distribución y reglas de ejecución de la jornada anual.*

##### 1. Reglas generales.

Sin perjuicio de lo que a continuación se dirá, la distribución de la jornada anual respetará las siguientes reglas:

a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo semanal será la que resulta para cada periodo de lo dispuesto en este convenio.

b) El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo será de ocho diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

c) El tiempo mínimo de descanso en las jornadas partidas será de una hora, salvo pacto en contrario por el que se amplíe el horario.

d) Teniendo en cuenta el horario comercial de los diferentes centros, se establece por el presente convenio colectivo un horario laboral común de coincidencia en la totalidad de los centros incluidos en su ámbito funcional y personal:

Fuera del periodo de verano:

De lunes a jueves (con una hora de interrupción para comida):

Horario de entrada flexible de 8.00 a 9.00 horas.

Horario de salida flexible de 17.00 a 18.00 horas.

Viernes:

Horario de entrada flexible de 8.00 a 9.00 horas.

Horario de salida flexible de 14.00 a 15.00 horas.

El horario flexible significa que la persona trabajadora podrá entrar y salir en esa horquilla fijada para la entrada y la salida habiendo completado el total de horas a prestar en esa jornada diaria (ocho horas de lunes a jueves y seis horas los viernes).

En periodo de verano:

En el periodo de once semanas que cada uno de los años se comprenda entre la última semana completa del mes de junio hasta la semana en que comience el mes de septiembre, los trabajadores prestarán servicio treinta y cuatro horas semanales distribuidas de acuerdo al siguiente horario:

De lunes a jueves (con una hora de interrupción para comida):

De 9.00 a 17.00 horas.

Viernes:

Horario flexible de entrada: de 8.00 a 9.00 horas.

Horario flexible de salida: de 14.00 a 15.00 horas.

A los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal en vigor se les respetará el horario que tuvieran establecido, determinándose en su caso si fuera necesario la proporción de reducción que sobre la nueva jornada pactada correspondiera.

## 2. Flexibilidad de la jornada.

2.1 Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual que corresponda y su distribución semanal, todas las personas trabajadoras de la empresa dispondrán de un horario flexible tanto en la entrada como en la salida diaria, de tal forma que, conforme a sus necesidades personales, dispondrán de una hora flexible en la entrada y una hora flexible a la salida en los términos que se prevén en el apartado anterior.

En todo caso, se garantizará la adecuada cobertura de los servicios.

2.2 Compensación de las guardias de los viernes establecidas en determinados centros de trabajo.

Las horas realizadas los viernes por la tarde (fuera del horario de coincidencia) por necesidades del servicio en determinados centros serán compensadas con idéntico número de horas en otra tarde de la semana que se fijará de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

2.3 Compensación de horas de trabajo en fin de semana y festivos.

A partir de la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, 1 de enero de 2025, la prestación de servicios en jornada extraordinaria en fines de semana y festivo se compensará con una cuantía de 112,50 euros diarios o bien con descanso de un día y

medio, por cada jornada extraordinaria en la que se preste servicios, siempre que esa jornada sea igual o superior a tres horas efectivas de trabajo y cuente con la autorización de la correspondiente Dirección. Dicho importe se actualizará anualmente conforme a las revisiones pactadas en el presente convenio colectivo.

#### 2.4 Distribución irregular de la jornada laboral.

La facultad establecida en el artículo 34 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a la distribución irregular de la jornada sólo podrá ser ejercida si media acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores del centro y empresa en cuestión. En consecuencia, no resultará de aplicación el porcentaje de distribución irregular establecido en el citado artículo en defecto de pacto.

#### Artículo 25. *Vacaciones anuales.*

**Duración:** Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de veinticinco días laborales de vacaciones al año.

**Devengo de las vacaciones:** El devengo de las vacaciones se realizará por años naturales, de tal forma que quien hubiese ingresado en la empresa después del 1 de enero de cada año disfrutará en el año de ingreso de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por los días prestados en ese año natural.

#### Periodos de disfrute:

El disfrute de vacaciones, salvo pacto expreso en contrario adoptado en el ejercicio anual que corresponda su disfrute, se realizara durante el año natural correspondiente. Salvo las disposiciones expresas establecidas en los párrafos siguientes, las vacaciones que, excepcionalmente y por razones de servicio, no hayan podido ser disfrutadas dentro del año natural deberán disfrutarse en el primer trimestre del año siguiente, disponiéndose lo necesario por la empresa para que este derecho a vacaciones del personal pueda ser efectivamente disfrutado.

Se respetarán los criterios que se vienen aplicando en cuanto a los periodos de disfrute en cada uno de los centros.

Con carácter general se disfrutará por periodos completos de siete días naturales. Al menos catorce días naturales serán consecutivos. En la planificación de los restantes, como principio general, solo se disfrutará de un máximo de cinco días laborables no consecutivos.

Como hasta la fecha, la fijación de los periodos concretos a disfrutar por cada persona trabajadora dentro de los periodos fijados se realizará de común acuerdo entre los afectados, teniendo en cuenta en cualquier caso la necesidad de cobertura del negocio. Los periodos individuales que a cada uno correspondan no podrán dar lugar a diferencias apreciables en cuanto a número de días consecutivos de disfrute de vacaciones.

La distribución del calendario de vacaciones se resolverá inicialmente en los centros de trabajo y si no hubiese sido posible, las partes podrán dirigirse a la comisión mixta del convenio a los efectos de resolver las discrepancias existentes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si finalizado el periodo de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en los dos párrafos anteriores, la persona trabajadora sin solución de continuidad decidiera optar por una excedencia o fuese declarado en situación de incapacidad revisable, deberá expresamente optar por percibir las vacaciones no disfrutadas en el saldo de la relación laboral o disfrutar las mismas a la finalización de su situación.

Artículo 26. *Licencias retribuidas.*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo indispensable, para acudir a los exámenes necesarios para la obtención del permiso de conducir, hasta un máximo de tres convocatorias.

2. Por el tiempo indispensable cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

3. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, a disfrutar en el primer día laborable inmediatamente posterior al matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

Siempre que medie un preaviso de dos meses, el permiso podrá acumularse a las vacaciones anuales pendientes de disfrutar.

4. Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El presente permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras perdure la circunstancia que justifica su concesión.

5. Tres días laborales por el nacimiento de hijo/a, fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse de modo discontinuo en el caso de parientes hasta el primer grado de consanguinidad. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en cinco días.

6. Dos días laborales por traslado del domicilio habitual.

7. Un día laborable por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

8. Por el tiempo indispensable, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de dieciséis años, o familiares discapacitados hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

9. 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 trabajo.

10. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes de las personas trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar el justificante administrativo de haber concurrido a los mismos.

11. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

12. 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 adecuados.

13. 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.

14. 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.

15. Anualmente, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de tres días de licencia retribuida, cuando concurren los siguientes supuestos:

a) Hasta tres días laborables en caso de nacimiento de hijo/a, acumulables a los previstos en el apartado 5 de este artículo.

b) Hasta dos días laborables por fallecimiento de cónyuge o de hijos, o por fallecimiento de hermanos y padres que podrán acumularse a lo establecido en el apartado 5 del presente artículo, hasta un máximo de cinco días en total.

c) Hasta tres días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora, acumulables a la licencia establecida en el apartado 3 de este artículo.

d) Un día laborable al año para asistencia a firmas de documentos notariales, necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que la persona trabajadora deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo.

El disfrute de las licencias y permisos establecidos en los números 3, 4 y 5 se iniciará el primer día laborable tras producirse el hecho causante. No obstante lo anterior, en aquellos casos en que la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización se encontrara programada y la persona trabajadora solicitase permiso para atender dicha circunstancia, el permiso se iniciará desde el momento del hecho causante.

#### Artículo 27. *Licencias no retribuidas.*

Las personas trabajadoras, con una antigüedad superior a dos años en la empresa, podrán solicitar el disfrute de licencia no retribuida para la atención de hijos/as, cónyuge, padres/madres o hermanos/as que precisen de su auxilio por internamiento hospitalario, enfermedades crónicas o reposo domiciliario como consecuencia de enfermedad.

La licencia no retribuida no será superior a cuatro meses al año, y podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, en función de las necesidades de la persona trabajadora que lo solicite, siempre y cuando justifique su necesidad.

Las empresas concederán este tipo de licencias siempre que exista una causa justificada y así lo permitan las necesidades organizativas de la empresa. Tanto la solicitud de la persona trabajadora como la no concesión por parte de la empresa deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Transcurrido el periodo de licencia no retribuida concedida, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a su reincorporación en el mismo puesto de trabajo que desempeñase previo al disfrute de esta licencia.

El periodo de disfrute de esta licencia no retribuida, a la vista de los motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, será tenido en cuenta como periodo efectivo de servicio.

Artículo 28. *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

28.1 Reducción de jornada para cuidado de hijos/as o familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## 28.2 Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, que se disfrutarán en un solo período, así como acumularlo al permiso por nacimiento y cuidado del menor, haciendo el siguiente cálculo para la acumulación en días:

Desde la terminación de la baja por nacimiento, con la edad del menor en ese momento, 1 hora diaria por cada día laborable hasta que el menor cumpla nueve meses, dividiendo el resultado por las horas de jornada laboral diaria.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## 28.3 Concreción horaria.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en el presente artículo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria diaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria habitual.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas

#### Artículo 29. *Abono del salario.*

El salario mensual de la persona trabajadora se realizará por transferencia bancaria en la cuenta designada a tal efecto por aquella y antes del último día del mes al que corresponda dicho salario.

#### Artículo 30. *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/o niveles salariales descritos en el presente convenio colectivo. El salario remunera la prestación de servicios al rendimiento mínimo, fijado o habitual y la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio y los periodos de descanso legalmente establecidos.

El salario base de cada persona trabajadora podrá estar compuesto de dos conceptos:

- Salario base de Grupo, que es el establecido como mínimo para cada uno de los grupos profesionales en el presente convenio colectivo.
- Salario base personal, reconocido a los trabajadores que, en su caso, lo vinieran percibiendo por aplicación del I Convenio colectivo del Grupo Marítima Davila, SA.
- En la medida que ambos conceptos remuneran salario por unidad de tiempo tienen carácter de no compensable ni absorbible y revalorizable por el incremento salarial.

**Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre, salvo pacto en relación al prorrateo de las mismas.

La retribución de cada paga consistirá en el salario base, en su caso el salario base personal y la mejora voluntaria.

El periodo de devengo de las cuatro pagas extraordinarias a percibir por la persona trabajadora será de carácter trimestral.

**Artículo 32. Mejora voluntaria.**

El concepto «mejora voluntaria» se abonará a los trabajadores que, en su caso, lo vinieran percibiendo por aplicación del I Convenio colectivo del Grupo Marítima Davila, SA. Tendrá el carácter de compensable y absorbible. No obstante, el importe del incremento salarial que corresponda por aplicación de los artículos 33 y 35 del presente convenio, solo podrá compensarse de la mejora voluntaria si dicha mejora voluntaria supera el 35% de la suma de los conceptos salario base de grupo y salario base personal.

**Artículo 33. Tablas de salarios base de grupo e incremento anual.**

A partir del 1 de enero de 2025 y para cada uno de los años pactados como vigencia del presente convenio colectivo, las tablas salariales de grupo se incrementan conforme al IPC respecto a las vigentes.

En desarrollo de lo anterior, el incremento salarial se realizará de la siguiente manera:

– Para el año 2025, el salario base anual inicial será el siguiente tras incrementar 1 % a cuenta del dato de IPC real para dicho año.

Grupo Profesional	Salario base anual 2025 – (En euros)
I. Dirección.	34.965,77
II. Coordinadores/as.	30.819,00
III. Técnicos/as y Oficiales.	22.065,36
IV. Profesionales.	16.973,28

Una vez conocido el dato de IPC real para el año 2025, si este fuera superior al 1 % inicialmente aplicado, la diferencia entre ambas cifras de IPC será aplicado como incremento adicional y dará como resultado el Salario Base Anual de 2025 consolidado, generándose derecho a percibir los correspondientes atrasos por dicha diferencia por parte de las personas trabajadoras.

– Para el año 2026, al inicio del año y una vez establecido el Salario Base Anual de 2025 consolidado, se aplicará sobre el mismo un incremento de un 1 % a cuenta del dato de IPC real para dicho año.

Una vez conocido el dato de IPC real para el año 2026, si este fuera superior al 1 % inicialmente aplicado, la diferencia entre ambas cifras de IPC será aplicado como incremento adicional y dará como resultado el Salario Base Anual de 2026 consolidado, generándose derecho a percibir los correspondientes atrasos por dicha diferencia por parte de las personas trabajadoras.

– Para el año 2027, al inicio del año y una vez establecido el Salario Base Anual de 2026 consolidado, se aplicará sobre el mismo un incremento de un 1 % a cuenta del dato de IPC real para dicho año.

Una vez conocido el dato de IPC real para el año 2027, si este fuera superior al 1 % inicialmente aplicado, la diferencia entre ambas cifras de IPC será aplicado como incremento adicional y dará como resultado el Salario Base Anual de 2027 consolidado, generándose derecho a percibir los correspondientes atrasos por dicha diferencia por parte de las personas trabajadoras.

– Para el año 2028, al inicio del año y una vez establecido el Salario Base Anual de 2027 consolidado, se aplicará sobre el mismo un incremento de un 1 % a cuenta del dato de IPC real para dicho año.

Una vez conocido el dato de IPC real para el año 2027, si este fuera superior al 1 % inicialmente aplicado, la diferencia entre ambas cifras de IPC será aplicado como incremento adicional y dará como resultado el Salario Base Anual de 2027 consolidado, generándose derecho a percibir los correspondientes atrasos por dicha diferencia por parte de las personas trabajadoras.

– Para el año 2029, al inicio del año y una vez establecido el Salario Base Anual de 2028 consolidado, se aplicará sobre el mismo un incremento de un 1 % a cuenta del dato de IPC real para dicho año.

Una vez conocido el dato de IPC real para el año 2029, si este fuera superior al 1 % inicialmente aplicado, la diferencia entre ambas cifras de IPC será aplicado como incremento adicional y dará como resultado el Salario Base Anual de 2029 consolidado, generándose derecho a percibir los correspondientes atrasos por dicha diferencia por parte de las personas trabajadoras.

La Comisión Mixta se reunirá una vez conocido el dato de IPC Real de cada año para, aplicando el incremento salarial establecido, aprobar y publicar las correspondientes tablas salariales de Salario Base Anual.

El pago de los atrasos podrá realizarse durante los 2 meses siguientes de la aprobación y publicación por la Comisión Mixta de las tablas salariales de Salario Base Anual.

Los salarios base de grupo constituyen salarios mínimos de contratación en el ámbito funcional y personal de este convenio colectivo en cada uno de los puestos y grupos profesionales.

**Artículo 34.** *Salario de los trabajadores con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Las personas trabajadoras sólo podrán ser contratados bajo la modalidad de contrato formativo en los grupos profesionales de Técnicos y Oficiales y Profesionales.

Como mejora de lo dispuesto en la legislación laboral vigente tendrán derecho a un salario anual mínimo en jornada a tiempo completo del siguiente valor para cada uno de los ejercicios:

	Salario base anual 2025 - (En euros)
Trabajador/a en Prácticas.	16.741,76

El Salario base de las personas trabajadoras en prácticas variará en función del SMI vigente de cada año. No obstante, si no fueran publicadas actualizaciones del mismo, el importe vigente será incrementado en un 1 % anual.

Artículo 35. *Incrementos salariales del salario base personal.*

El salario base personal se incrementará durante los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 conforme al dato de IPC Real del año correspondiente.

La aplicación del señalado incremento se realizará, al igual que en el Salario Base de Grupo, mediante un incremento al inicio del año del 1 % sobre la cuantía vigente del Salario Base Personal. Posteriormente, una vez conocido el dato de IPC Real del año correspondiente, se incrementará la cuantía en la diferencia entre el 1 % y el IPC Real publicado, con abono de los atrasos generados por la posible diferencia entre ambos porcentajes.

Artículo 36. *Cheque restaurante.*

Los trabajadores de alta en las empresas a fecha 31 de diciembre de 2018 que vinieran percibiendo el cheque restaurante, continuarán percibiendo en el mes de julio de cada año una cuantía total de ciento ochenta y cuatro euros como cheque restaurante. Dicho importe se actualizará en un 1,5 % anual durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 37. *Dietas, desplazamientos y gastos de viaje.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en las normas existentes en la actualidad en el ámbito de las empresas afectadas.

La comisión mixta levantará acta en su caso de las actualizaciones de los valores que se vayan produciendo.

Artículo 38. *Asistencia sanitaria privada.*

Se mantendrá a nivel del conjunto de las empresas el sistema existente en las mismas de facilitar el acceso voluntario de los trabajadores y trabajadoras a sistemas de asistencia médica privada, cofinanciando su acceso a los mismos.

## CAPÍTULO VII

### Beneficios sociales

Artículo 39. *Complemento incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad temporal cualquiera que sea la causa de la que derive (accidente de cualquier tipo, enfermedad profesional o enfermedad común) las empresas complementarán las prestaciones de la seguridad social hasta el 100 % del salario regular mensual de la persona trabajadora, concepto integrado por los importes fijos ordinarios que perciba la persona trabajadora. Las pagas extraordinarias se devengarán y abonarán en su importe íntegro.

Se considerará salario regular el percibido en términos de promedio por la persona trabajadora en los seis meses anteriores a la situación de incapacidad temporal sin incluir las remuneraciones de carácter no ordinario.

Artículo 40. *Seguros colectivos.*

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio vendrán obligadas a concertar un seguro colectivo para atender las siguientes contingencias y por los siguientes importes:

- Muerte por accidente de trabajo y enfermedad profesional: 50.000 euros.

– Incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran incapacidad, derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional: 100.000 euros.

Las empresas entregarán a los trabajadores un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la representación de los trabajadores correspondiente al ámbito en que se suscribe dicha póliza, que deberá coincidir en cuanto a las contingencias aseguradas con lo previsto en el convenio.

#### Artículo 41. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a acceder a la jubilación parcial mediante solicitud realizada a tal efecto a la empresa, con el porcentaje de reducción y condiciones que en cada momento esté establecido por la legislación vigente.

El contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos por lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de suscribirse.

Mediante mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador jubilado parcialmente podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste en una determinada época del año.

#### Artículo 42. *Compromisos en relación a jubilación anticipada.*

Aquellos trabajadores que, en el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo tuvieran reconocido por convenio colectivo el derecho a determinadas cuantías de indemnización complementaria en los casos de cese en la empresa con anticipación voluntaria de la edad de jubilación, y también en el momento de la edad legal de la misma, mantendrán las mismas en los términos contenidos en el convenio que le fuera de aplicación.

La empresa certificará los compromisos existentes según el modelo siguiente:

#### *Reconocimiento de Compromisos en Relación con la Jubilación Anticipada*

##### Datos de la empresa

Empresa: .....  
Representante de la empresa: .....  
Centro de trabajo: ..... Domicilio Social: .....  
Ciudad: .....

##### Datos de la persona trabajadora

Nombre y apellidos: .....  
Domicilio: .....  
Ciudad: .....  
Centro de trabajo: .....  
Que al amparo de lo dispuesto en el artículo ..... del Convenio colectivo de ..... sobre compromiso en relación con la jubilación anticipada.

##### Certifico

Que en el convenio colectivo (provincial o autonómico) ..... publicado en el boletín oficial provincial o autonómico con fecha ..... establece en el artículo ..... del mismo los siguientes compromisos en relación con la jubilación anticipada o premios de permanencia: .....

Lo que certifico a los efectos oportunos en ..... a ..... de ..... de .....

Fdo. La Empresa

Fdo. La persona trabajadora

## Artículo 43. *Aportaciones para jubilación y otras contraprestaciones sociales.*

1. Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo mantendrán a título individual los actuales compromisos económicos existentes (centro de Bilbao) y las aportaciones a entidades externas –aseguradoras, fundaciones, etc.– en relación a premios de jubilación o para otras contraprestaciones sociales (centros de Vigo y Valencia).

Durante la vigencia del convenio colectivo los firmantes analizarán a través de la comisión mixta las condiciones en los que se podría implementar a nivel de empresas compromisos de pensiones complementarios a los de la Seguridad Social en favor de los trabajadores afectados por este convenio.

2. Ayuda escolar (centros de la provincia de Cádiz). Como condición personal más beneficiosa para los trabajadores de alta en la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2018, durante la vigencia del convenio colectivo se mantendrá en los centros de la provincia de Cádiz la ayuda escolar prevista en el actual convenio colectivo provincial.

## CAPÍTULO VIII

### **Seguridad y salud laboral. Vigilancia de la salud**

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad constituye un objetivo básico y prioritario. Ambas partes consideran que para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como único fin la eliminación del riesgo en su origen, incluido el que derive de cuestiones relacionadas con la organización del trabajo y mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo.

## Artículo 44. *Vigilancia de la salud.*

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la obligación empresarial de garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

La vigilancia tendrá carácter voluntario exceptuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, las situaciones en las que el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, cuando haya que verificar si el estado de salud de un determinado trabajador puede constituir un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de aquella.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, la Empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

La vigilancia de la salud estará orientada en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y sometida a los protocolos específicos establecidos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo las especificaciones de la legislación aplicable en la materia.

*Artículo 45. Cambio de puesto de trabajo por gestación o lactancia natural.*

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o una posible repercusión negativa sobre el embarazo, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 186 y 187 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 46. Órganos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención tendrán un crédito horario para el ejercicio de sus funciones de cinco horas mensuales adicionales a las que les correspondan como miembro del Comité de Empresa o ser Delegado de Personal.

Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de personal conforme a lo dispuesto en el artículo 35. 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante lo anterior, alternativamente, se posibilita que los delegados de prevención sean personas trabajadoras que no ostenten la condición de representante unitario de las personas trabajadoras, determinándose los siguientes medios de elección en función del tipo de representación de trabajadores existente:

– Delegado/s de personal: En caso que optase/n por no asumir las funciones en materia de prevención de riesgos, se procederá a la convocatoria de asamblea de

trabajadores conforme a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en votación libre, personal, directa y secreta, podrán elegir al delegado de prevención.

La duración del mandato del delegado de prevención elegido de esta manera corresponderá con el tiempo de mandato de la representación legal electa.

Asimismo, resultará extensible lo previsto en el artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la posibilidad de revocación del delegado de prevención mediante asamblea de trabajadores convocada al efecto.

– Comité de empresa: En caso de que los miembros de este órgano de representación optaren por no asumir las funciones en materia de prevención de riesgos, éste designará por acuerdo en su seno a los delegados de prevención entre las personas trabajadoras de su ámbito de representación.

La duración del mandato de estos delegados de prevención corresponderá con la vigencia del mandato del comité de empresa que acordó su designación y, en todo caso, pudiendo ser revocados por dicho órgano de representación mediante acuerdo del mismo.

En ambos casos, dispondrá igualmente del crédito horario establecido en este artículo.

#### Artículo 47. *Elección de Mutua.*

La Dirección de la empresa notificará por escrito a los delegados de prevención, con una antelación mínima de quince días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua, así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los delegados de prevención información necesaria para que se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

La Dirección de la empresa informará igualmente a los delegados de prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

### CAPÍTULO IX

#### **Protección derechos fundamentales. Igualdad en el trabajo**

#### Artículo 48. *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, 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 49. *Igualdad y no discriminación.*

El grupo de empresas Marítima Davila tiene un fuerte compromiso con la igualdad y la diversidad y otorga gran importancia a su política de conciliación, su Código de Conducta 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, el grupo de empresas Marítima Davila 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.

El Grupo de empresas Marítima Davila declara su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas del grupo 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.

Las empresas del Grupo Marítima Davila que reúnan 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 aplicarán el conjunto de medidas planificadas establecidas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

## Artículo 50. *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 X

### Derechos sindicales

#### Artículo 51. *Derecho de libertad sindical.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en materia de libertad sindical por las normas de cualquier rango legal vigentes en España, incluidos los convenios internacionales que resulten de aplicación.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

La libertad sindical comprende, entre otros, el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato; el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato y el derecho a la actividad sindical en la empresa en el marco de las leyes.

Serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

#### Artículo 52. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el modelo con el que opere el sindicato de su elección en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a la correspondiente representación sindical.

#### Artículo 53. *Delegados de personal y comités de empresa.*

##### a) Derechos.

A los efectos de facilitar el ejercicio de sus competencias, los/as delegados/as de personal, miembros de comités de empresa y delegados/as sindicales, tendrán derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato. Los documentos intercambiados por los/as delegados/as con su sindicato serán confidenciales e inviolables.

También tendrán derecho a la utilización de su terminal para dirigirse a las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de representación, sin perjuicio del respeto

a las normas establecidas respecto a la utilización de los medios de comunicación telemática puestos a disposición por la empresa.

b) Garantías.

Los/as delegados/as de personal o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, más un crédito adicional máximo de cinco horas adicionales establecido como mejora por el presente convenio colectivo en los centros de hasta cincuenta trabajadores y de diez horas adicionales en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores.

No computarán dentro del crédito de horas mensuales retribuidas las que los/as delegados/as de personal o miembros de los comités de empresa deban consumir en la participación en las reuniones de la comisión mixta del presente convenio colectivo, así como de negociación del convenio colectivo, ni –en general– en las reuniones convocadas por la Dirección de la empresa.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa al menos 24 horas antes de su disfrute, salvo casos de fuerza mayor.

Los/as delegados/as o miembros de comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley y este convenio les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del comité o delegado sindical de cualquiera de las empresas incluidas en su ámbito funcional. La acumulación a favor de otros u otros representantes legales de los trabajadores se realizará mediante comunicación del sindicato a la Dirección de la empresa, siempre por anticipado a la utilización de las horas.

Artículo 54. *Secciones sindicales.*

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8 apartado 1 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, debidamente constituidas y de acuerdo con los estatutos de las distintas centrales sindicales.

Las secciones sindicales constituidas tendrán derecho a:

a) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

b) Recibir la información que le remita su sindicato.

c) Convocar asambleas de sus afiliados y/o de los trabajadores de la empresa en los términos previstos en la legislación laboral vigente.

Además, en el caso de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o entre los delegados de personal, tendrán derecho con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Artículo 55. *Delegados sindicales.*

En todo caso, las secciones sindicales de empresa de los sindicatos más representativos y de aquellos que tengan presencia en el órgano unitario de representación (comité de empresa o delegadas/os de personal), siempre que la empresa tenga más de cien trabajadores estarán representadas por un delegado/a sindical elegido por su afiliación en la empresa correspondiente.

Para el ejercicio de sus funciones, los aludidos/as delegadas/os sindicales dispondrán de un crédito horario de treinta horas retribuidas al mes.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal, así como los siguientes derechos:

- 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de la representación unitaria, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
- 3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### Artículo 56. *Comisión sindical.*

Para el conjunto de las empresas afectadas por este convenio colectivo, los sindicatos más representativos y representativos en la empresa respetando la legalidad vigente se constituirán en comisión sindical interempresarial, a fin de servir de cauce de estudio en todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa o a más de una de las empresas incluidas en el ámbito funcional deban ser tratadas con carácter general.

Los miembros de la comisión sindical serán designados por el sindicato respectivo y deberán ser bien delegados de personal o miembros de comité de empresa o delegado sindical en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este convenio colectivo.

El número máximo de miembros de la comisión sindical interempresarial de nivel nacional será de cinco.

### CAPÍTULO XI

#### Régimen de faltas y sanciones

#### Artículo 57. *Criterios generales.*

1. Las empresas incluidas en el ámbito funcional y personal del presente convenio colectivo podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. Las faltas se clasificarán en leve, grave o muy grave, atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad, graduándose la sanción a imponer en atención a lo aquí dispuesto.
3. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los sistemas de mediación o arbitraje establecidos o que puedan establecerse.

#### Artículo 58. *Faltas. Graduación de las faltas.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos se produzcan en número no superior a tres días al mes, entendiéndose por retrasos los superiores a diez minutos.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.

5. La negligencia y descuido, cuando no causen daño a la empresa.

6. La falta de atención y diligencia con los clientes.

7. El incumplimiento de los procedimientos establecidos y comunicados a los trabajadores.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad reiteradas cuando dichos retrasos se produzcan en número superior a tres en un mes.

2. Falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada de dos días en un mes.

3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio.

5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes.

2. Faltar al trabajo más de dos días en un mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa. Se entenderán incluidos en esta falta tanto el robo o hurto de objetos o pertenencias tanto de los trabajadores como de la empresa dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante la prestación del servicio. Igualmente se entenderá incluido en esta falta los actos que consistan en inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios o enseres de la empresa.

5. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora.

6. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia con la misma, salvo que medie autorización expresa para realizarlos.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. Acudir al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes. Sólo podrá ser objeto de despido disciplinario si afectase negativamente al trabajo y fuese habitual en los términos previstos en el artículo 54.1 f) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. La distribución de drogas en la empresa durante jornada laboral.

10. Los malos tratos de obra o palabra o la falta grave de consideración al resto de personas trabajadoras.

11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, así como aquellos otros cometidos en razón del origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas y orientación sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

12. La reincidencia en faltas graves en un periodo de seis meses.

#### Artículo 59. Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día. Únicamente podrá imponerse la suspensión prevista en este apartado si la falta ya hubiese sido amonestada por escrito con anterioridad.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de cinco días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un máximo de treinta días.
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, la objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- Las de hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- Las de cuatro a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

#### Artículo 60. Prescripción de las faltas laborales.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En las faltas señaladas en este capítulo que se definan por reiteración de impuntualidad, ausencias o abandono injustificado del puesto en un periodo concreto, el día de inicio de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de comisión de la última falta.

#### Artículo 61. Procedimiento sancionador.

La sanción de las faltas, requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, quien deberá acusar recibo de la misma a los únicos efectos de darse por enterado sin que constituya conformidad alguna.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

El trabajador podrá estar asistido por un representante legal de los trabajadores si lo hubiera en la empresa en el momento de comunicación de la sanción.

En el caso de afiliados a las organizaciones sindicales, siempre que conste tal afiliación a la Dirección de la empresa, deberán ser oídos con carácter previo a la

imposición de la sanción bien el delegado sindical designado de acuerdo a lo previsto en el Ley Orgánica de Libertad Sindical o bien el representante unitario de los trabajadores si hubiese sido elegido por el sindicato de su afiliación.

Artículo 62. *Normativa Interna.*

En el ejercicio regular de sus funciones directivas, las Direcciones de las empresas incluidas en el ámbito funcional y personal del presente convenio colectivo podrán establecer una normativa interna de funcionamiento o código de conducta de aplicación en la empresa.

La citada normativa interna que será informada por la representación legal de los trabajadores, en general, no podrá contradecir lo dispuesto en el presente convenio colectivo y, en particular, en materia de régimen de faltas y sanciones ni ninguna normativa legal de aplicación.

Disposición transitoria Única. *Cambios introducidos en criterios de promoción y clasificación profesional.*

Los cambios introducidos en los criterios de promoción y clasificación profesional, en ningún caso afectarán al encuadramiento profesional del personal existente a la entrada en vigor del presente convenio.