

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7172 *Resolución de 26 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para el personal de tierra de Ferrys Rápidos del Sur, SLU y Forde Reederei Seetouristik Ibéria, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo para el personal de tierra de las empresas Ferrys Rápidos del Sur, SLU y Forde Reederei Seetouristik Iberia, SLU, (código de convenio nº 90017633012009) que fue suscrito con fecha 1 de mayo de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de las mencionadas empresas en representación de las mismas, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 26 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLATAFORMA EMPRESARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL
DE TIERRA DE FERRYS RÁPIDOS DEL SUR, S.L.U. y FORDE REEDEREI
SEETOURISTIK IBERIA, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo (en adelante, el Convenio) regula las relaciones laborales del personal de tierra vinculado por cualquier modalidad de contrato de trabajo de las empresas Ferrys Rápidos del sur, S.L.U. y Forde Reederei Seetouristik Iberia, S.L.U.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El contenido de este Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que tienen, o que puedan tener en el futuro, Ferrys Rápidos del sur, S.L.U. y Forde Reederei Seetouristik Iberia, S.L.U.(en adelante, FRS IBERIA). El presente Convenio se refiere a ambas empresas de forma conjunta como «la Empresa».

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afectará durante su período de vigencia al personal de tierra que preste sus servicios en las referidas Empresas.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los cargos de Alta Dirección, así como otros directivos que conforme al organigrama en vigor en la empresa resulten excluidos en atención al elevado nivel de responsabilidad asignado. La ocupación de estos cargos fuera de Convenio será determinada por la Empresa en atención al modelo organizativo vigente en cada momento. La Empresa facilitará una relación actualizada de los cargos de Alta Dirección así como de los directivos de departamentos, siempre y cuando sea solicitada por la representación legal de los trabajadores. En el que caso de que un trabajador que previamente haya estado dentro del ámbito de aplicación del convenio sea promovido a un puesto que tenga la condición de fuera de convenio se pactará con el afectado su inclusión o no dentro del ámbito personal del presente Convenio.

Artículo 4. *Partes firmantes y eficacia.*

1. Este Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes las Empresas FERRYSUR y FRS IBERIA y la representación legal de los trabajadores de ambas.

2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio tendrá vigencia desde el momento de su firma al 31 de Diciembre de 2016, entrando en vigor una vez firmado por ambas partes, con independencia del momento de su presentación y registro ante la autoridad laboral y posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

2. Las previsiones de contenido económico se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2014.

Artículo 6. *Prórroga y denuncia.*

1. Se entenderá prorrogado por periodos anuales una vez llegado el vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia pactada mediante comunicación escrita dirigida a la contraparte negociadora, presentando copia del mismo a la Autoridad Laboral.

2. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrá en vigor el presente Convenio.

3. La forma de denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, presentando copia del mismo a la Autoridad Laboral.

Artículo 7. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles por otros conceptos que existieran a su entrada en vigor o que se puedan establecer con posterioridad, por disposición legal, nuevo Convenio o contrato individual. La compensación o absorción de conceptos retributivos se hará tomando como base el cómputo anual y, en su conjunto, de todos los conceptos comprendidos en las normas, Convenios o pactos que se comparen.

2. El salario mínimo interprofesional y las disposiciones generales sobre salarios no afectarán a la estructura y cuantía de los salarios fijados en el presente Convenio, que subsistirán sin más modificación que la necesaria para asegurar la percepción de los salarios y complementos mínimos garantizados.

3. Cualquier mejora o complemento personal o de otra naturaleza que la Empresa tenga concedido, a título individual, por encima de los mínimos reglamentarios o pactados, podrán ser absorbidos por los aumentos de las retribuciones que se produzcan por disposiciones legales o Convenios Colectivos.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por la Autoridad Laboral o los órganos jurisdiccionales competentes, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se establece una comisión paritaria formada por cinco miembros, tres en representación de los trabajadores y dos en representación de la Empresa. En la representación de los trabajadores se integrará un delegado de personal de FERRY SUR, otro de FRS IBERIA correspondiente a la Comunidad Autónoma de Ceuta y el/la Presidente/a del Comité de FRS IBERIA.

2. A requerimiento de algunas de las partes podrán participar asesores con voz pero sin voto.

3. Son competencias de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de las divergencias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio. En este sentido, resultará preceptiva la intervención y pronunciamiento de la Comisión Paritaria en cualquier discrepancia o interpretación que dé lugar a una posterior demanda judicial.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en el plazo de cinco días laborables, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación no vinculante de la comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía –SERCLA–. El sometimiento a la conciliación/mediación no vinculante antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de Conflicto Colectivo, incluida expresamente la convocatoria de huelga.

5. La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con una semana de antelación a cada uno de los miembros de la misma haciéndose constar el orden del día.

Artículo 10. Ordenación y organización del trabajo.

1. La organización del trabajo en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad de la Dirección de cada una de las Empresas.

2. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente y el presente Convenio.

3. En aquellos servicios en los que la Empresa lo considere conveniente, se podrá solicitar a los trabajadores la utilización de uniformes, los cuales deberán ser facilitados por la Empresa, y devueltos a la misma por el trabajador una vez finalice su relación laboral.

Los trabajadores tendrán la obligación de fichar tanto a la entrada como a la salida del trabajo, incluso si se produce una salida del mismo durante la jornada laboral, en el sistema de control electrónico del tiempo de trabajo que para tal efecto exista en la Compañía.

4. Los responsables de cada Departamento podrán solicitar al Departamento de RRHH en cada momento la información recogida en los sistemas de control electrónicos del tiempo de trabajo y podrán cotejarlo con los componentes de sus respectivos equipos.

CAPÍTULO II

Contrataciones y período de prueba

Artículo 11. *Contratación.*

1. La admisión de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los 16 años.

2. La Empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en cada momento, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria.

3. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. *Período de prueba.*

1. La incorporación de un trabajador a la Empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y las condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la Empresa, salvo que se hubieran introducido modificaciones relevantes en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos será:

- Nivel I y II: seis meses.
- Nivel III y IV: dos meses.

4. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

5. Caso de que no supere el período de prueba, la Empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período -incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable anterior a la finalización del plazo previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. Superado el período de prueba, el contrato producirá pleno efecto, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

7. El Empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Adscripción de personal.*

El desempeño de unas determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será el factor determinante de la retribución a percibir; consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, con independencia del

que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando temporalmente se desarrollen funciones de inferior categoría, se percibirá la retribución básica o fija de la categoría que tenga formalmente reconocida el trabajador.

En materia de clasificación profesional, las partes firmantes del presente Convenio se acogen a lo establecido sobre ello en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de la realización de funciones de distintos grupos, que queda pactado y recogido así en este Convenio Colectivo al ámbito del grupo en el cual esté incluido dicho nivel profesional, así como en los Anexos del presente Convenio. Estas funciones implican la realización de todas las tareas y actividades, y la asunción de las responsabilidades derivadas de las mismas, así como de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución de los procesos productivos y tecnológicos que fuesen necesarios para dar cumplimiento al contrato de servicios y a sus posibles modificaciones futuras que tuviesen lugar.

Todas las funciones aquí detalladas se hacen a título enunciativo y no limitativo. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán una división del trabajo consistente en:

Artículo 14. Grupos y niveles profesionales.

1. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en algunos de los siguientes grupos atendiendo a su contenido funcional.

Grupo I: Técnicos y Administrativos.

Grupo II: Comerciales y Operaciones.

Grupo III: Personal de Oficinas.

2. Los puestos de trabajos y/o funciones que integran cada grupo funcional se ordenarán en niveles conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa reconocidos por la Empresa.

3. Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

4. El desempeño de las funciones de cualquier puesto de responsabilidad o de Jefatura (Equipo, Área, Grupo y/o Departamento) será en todo caso de libre designación por parte de la Dirección entre el personal independientemente de la categoría que tenga reconocida, devengándose, en su caso, el complemento salarial específico por el desarrollo efectivo de esta responsabilidad.

Artículo 15. Grupo Profesional I. Técnicos y Administrativos.

Quedarán comprendidos en este Grupo el personal técnico que, con título superior o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Asimismo, quedarán comprendidos dentro de este grupo el personal administrativo y de oficinas que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

Los trabajadores adscritos a este Grupo se integrarán en un nivel u otro en función de lo que se describe a continuación y en función de la titulación que puedan acreditar.

Los empleados adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles profesionales:

– Nivel 1 Grupo de Técnicos y Administrativos: estará encuadrado en este nivel profesional el trabajador que posea título de Licenciado, Diplomado o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñen funciones directivas con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Estando bajo la dependencia directa de la Dirección General, Gerencia o Administración de la Empresa desempeñando el mando o responsabilidad en el sector o área técnica/administrativa.

– Nivel 2 Grupo de Técnicos y Administrativos: estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que posean título de Licenciado, Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñen las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título dominando los trabajos del área funcional de la Empresa de los que estén encuadrados. Están bajo la dependencia de las personas en quién deleguen los Administradores de la Empresa, Gerencia o Dirección General. Estarían encuadrados dentro de este nivel los responsables de departamento que no ostenten cargos directivos.

– Nivel 3 Grupo de Técnicos y Administrativos: estarán encuadrados en este nivel profesional aquellos trabajadores que poseyendo la formación suficiente, poseen conocimientos técnicos y administrativos suficientes como para desarrollar su trabajo con autonomía y bajo la supervisión técnica en la ejecución de las tareas asignadas.

– Nivel 4 Grupo de iniciación: Estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que ejecutan sus trabajos sin autonomía y bajo la supervisión de un superior o personal encuadrado en el nivel 3. La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen en la Compañía mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de su grupo profesional y actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación.

Artículo 16. *Grupo Profesional II. Comerciales y Operaciones.*

Respecto a las definiciones de Titulados de Grado Superior y Grado Medio se atenderá a lo dispuesto en el artículo anterior, entendiéndose hechas todas las referencias a profesión u oficio propias de la actividad comercial y de operaciones.

Están adscritos a este grupo profesional los trabajadores que desempeñen funciones comerciales y/o de operaciones (ventas de pasaje y vehículos, equipaje, carga y correo, reservas, documentos aduaneros, control, organización y gestión de embarques, etc.) y cualquier otra actividad de naturaleza comercial y/o de operaciones.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional estarán encuadrados en los siguientes niveles salariales:

– Nivel 1 Grupo de Comerciales y Operaciones: Estará encuadrado en este nivel profesional el trabajador que posea título de Licenciado, Diplomado o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe funciones directivas con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Están bajo la dependencia directa de la Dirección General, Gerencia o Administración de la Empresa desempeñando el mando o responsabilidad en el sector o área comercial y/o de operaciones.

– Nivel 2 Grupo de Comerciales y Operaciones: Estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que posean título de Licenciado, Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñen las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia de las personas en quién deleguen los Administradores de la Empresa, Gerencia o Dirección General.

Estarían encuadrados dentro de este nivel los responsables de departamento que no ostenten cargos directivos.

– Nivel 3 Grupo de Comerciales y Operaciones: Estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que poseyendo la formación suficiente, poseen conocimientos comerciales, operacionales y de gestión suficientes como para desarrollar su trabajo con autonomía y bajo la supervisión técnica en la ejecución de las tareas asignadas.

– Nivel 4 Grupo de iniciación: Estarán encuadrados en este nivel profesional los trabajadores que ejecutan sus trabajos sin autonomía y bajo la supervisión de un superior o personal encuadrado en el nivel 3. La finalidad y objetivo del grupo de iniciación se refiere a trabajadores que se incorporen en la Compañía mediante un contrato de trabajo para iniciarse en las tareas propias de su grupo profesional y actividad, previa a una incorporación como profesionales en plenitud del desarrollo de sus conocimientos adquiridos a lo largo del período en el que han prestado servicio dentro del grupo de iniciación.

Artículo 17. Grupo Profesional III. Personal de Oficios.

Están adscritos a este grupo profesional los trabajadores que dentro de una profesión u oficio, desempeñen cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento. Incluye a los trabajadores del equipo de mantenimiento.

– Nivel 1 Grupo de Personal de Oficios: Es el trabajador que habiendo acreditado una experiencia profesional en su especialidad suficiente, posee los conocimientos teóricos, prácticos y de gestión suficientes como para liderar y organizar el trabajo de un equipo. La consolidación y ascenso a este nivel sólo será posible por reconocimiento expreso a tal efecto por parte de la Empresa en atención al contenido de confianza y responsabilidad que implica el desarrollo de tales funciones.

– Nivel 2 Grupo de Personal de Oficios: Es el trabajador que teniendo titulación de FP II o poseyendo formación suficiente a juicio de la Compañía tiene habilidades y experiencia suficiente como para desarrollar su trabajo con autonomía y sin necesidad de supervisión técnica en la ejecución de las tareas asignadas. Podrá dirigir a uno o más trabajadores del Nivel 3. El requisito de titulación sólo podrá ser salvado por concesión o reconocimiento individual de la empresa con el fin de hacer posible el ascenso al Nivel 1.

– Nivel 3 Grupo de Personal de Oficios: Es el trabajador que sin tener titulación de FP II ejecuta los trabajos de su especialidad con autonomía y bajo la supervisión de cualquier trabajador de este grupo profesional.

– Nivel 4 Grupo de Personal de Oficios: Se entienden incluidos dentro de este nivel los ordenanzas, guardas, conserjes, porteros, mozos, conductores, personal de limpieza, personal auxiliar de embarque y personal encargado del reparto de publicidad.

Artículo 18. Promoción profesional y económica.

Los ascensos se realizarán de conformidad con las normas siguientes:

a) Con carácter general, por libre designación de la Dirección.

b) Ascenso del grupo de iniciación 4 al nivel 3: El ascenso al nivel 3 tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, considerándose a estos efectos plazos de años y meses completos, contados de fecha a fecha desde el inicio de la relación laboral en el nivel de iniciación con la empresa. Atendiendo al grado de experiencia en la empresa y considerando que el proceso de adquisición de la misma se produce gradualmente y se completa a nivel satisfactorio en un plazo que se estima de cinco años, los trabajadores consolidarán el ascenso al Nivel 3 transcurridos cinco años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

c) Se entiende que la experiencia debe ser desarrollada necesariamente de manera continuada, dado que la interrupción de la prestación laboral aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización específicos.

d) El sistema de promoción profesional establecido en la letra b) del presente apartado sólo operará cuando el trabajador haya superado las pruebas de inglés establecidas por la Empresa.

La empresa promoverá aquellas acciones formativas que se consideren oportunas para la mejora laboral y salarial de los trabajadores.

Artículo 19. *Movilidad Funcional.*

1. En atención a la naturaleza y complejidad de la actividad desarrollada por las Empresas, y la consiguiente diversidad de capacitaciones profesionales requeridas, y con el fin de preservar el empleo de los trabajadores, expresamente se pacta la posibilidad de que la Empresa acometa medidas de movilidad funcional dentro y fuera del grupo profesional, cuando las circunstancias económicas, técnicas, productivas u organizativas así lo justifiquen.

2. Cuando la movilidad funcional se prevea como definitiva se producirá mediante la reclasificación profesional del trabajador afectado conforme al siguiente procedimiento:

a) Comunicación individual al trabajador afectado expresiva de las causas justificativas de la decisión de cambio de actividad y reclasificación profesional. Esta comunicación se entregará con una antelación de 30 días naturales.

b) Traslado a los representantes de los trabajadores de la comunicación individual al trabajador. La representación legal de los trabajadores tendrá que informar en el plazo de quince días desde la recepción de la comunicación.

c) Transcurridos los 30 días naturales desde la comunicación la medida de cambio de actividad y reclasificación profesional entrará en vigor.

3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación del grupo profesional o niveles del trabajador objeto de movilidad funcional al contenido de su nuevo puesto de trabajo de conformidad con las reglas de clasificación profesional establecidas en el presente Convenio Colectivo y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La movilidad funcional y reclasificación profesional regulada en el presente artículo podrá dar lugar al cambio del centro de trabajo, pero en ningún caso al traslado definitivo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de traslado se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

5. Sin necesidad de que constituya movilidad funcional y geográfica, el trabajador podrá ser destinado indistintamente con carácter temporal o permanente a los distintos centros de trabajo de la Empresa dentro de la misma provincia o ciudad autónoma.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.784 horas de trabajo efectivo con un promedio de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo. Para la fijación de esta jornada de 1.784 horas se ha tenido en cuenta una jornada semanal promedio de 40 horas, a la cual se han descontado los periodos correspondientes a vacaciones, descansos semanales y festivos nacionales, autonómicos y locales. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos.

2. La jornada habitual de la Empresa será de 5 días de trabajo efectivo y de 2 días de descanso a la semana. Todo ello, sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 siguiente para el departamento de operaciones y en el apartado 4 para el personal de reservas y oficinas de ventas.

3. Para el personal de operaciones, se establece un sistema de turnos y calendario de trabajo consistente en seis días de trabajo y tres días de descanso, entendiéndose incluido en el mismo los descansos semanales correspondientes a cada trabajador, distribuido de lunes a domingo. Respecto a los descansos entre jornadas se seguirá respetando el descanso mínimo de 12 horas entre las mismas. La vigencia de este sistema quedará condicionada a que dentro de este sistema se cumplan las 1784 horas anuales de trabajo efectivo recogidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, aceptando la inclusión de periodos en los cuales el empleado prestará servicios en

sistema 6:2, es decir, seis días de trabajo y dos de descanso, al objeto de subsanar las diferencias que el nuevo sistema de turnos de trabajo pueda generar a la hora de ajustarse al cómputo anual de 1784 horas. Los periodos de trabajo 6:2 en el caso de ser necesarios se llevarán a cabo durante las temporadas de máxima actividad para satisfacer la mayor carga de trabajo dada en la Empresa, como pueden ser Navidad, Semana Santa, Fiesta del Cordero y verano durante los meses de junio a septiembre (Operación Paso del Estrecho).

Cuando por razones objetivas, de fuerza mayor o en casos de extraordinaria y urgente necesidad la Empresa tenga la necesidad de modificar, con carácter permanente, el horario y/o turnos de trabajos a un trabajador o grupo de trabajadores, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con una antelación de 30 días cumpliendo los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

4. El personal de reservas y oficinas de ventas prestarán servicio en régimen de turnos de lunes a domingo.

5. Habida cuenta de la naturaleza de la actividad económica que desarrolla la Empresa, los cuadrantes de trabajo para los departamentos en que así sea necesario preverán el trabajo en días festivos, sin perjuicio de su disfrute en una fecha distinta, teniéndose en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el apartado número uno de este artículo, en la fijación de la jornada anual ya se han descontado las horas correspondientes a los días festivos.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que efectivamente se trabajen por encima de la jornada anual de 1.784 horas y se compensarán a elección de la Empresa con descansos en proporción: una hora de trabajo, una hora y media de descanso; o con una retribución fijada en el artículo 31.6 de este Convenio.

La compensación con descanso se podrá producir en los cuatro meses posteriores a la realización de las horas extraordinarias, será acordado entre el trabajador y su responsable, prevaleciendo en cada momento las necesidades de la Empresa.

Artículo 22. *Horarios y turnos de trabajo.*

1. El horario de trabajo se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos en las siguientes modalidades:

- Jornada continua: es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final, se realizará en horario de mañana, tarde o noche.
- Jornada partida: es la que se realiza en dos periodos, con una interrupción entre ambas de al menos una hora y media.

Para el personal de oficinas y administración, con carácter general, y a salvo de las excepciones derivadas de las necesidades del servicio, el horario será el correspondiente a la jornada continua de lunes a viernes, en jornada de 8.00 a 16.00 horas.

Los empleados que deseen almorzar en la empresa dispondrán de 30 minutos para ello, ampliando en estos 30 minutos su jornada laboral y por lo tanto su hora de salida. El lugar destinado tanto para el desayuno como para el almuerzo será la sala habilitada a tal efecto en las instalaciones de la compañía.

Para el personal de oficinas y administración, y siempre que la responsabilidad asignada a cada trabajador lo permita, se establece un horario de entrada flexible desde las 8 a las 9 horas de la mañana, sin que ello pueda ir en detrimento del cumplimiento de la jornada pactada en el presente convenio, por lo que el retraso en la hora de entrada se compensará en idéntica proporción con el retraso en la hora de salida del mismo día de trabajo.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3. Cuando por razones objetivas la Empresa tenga la necesidad de modificar, con carácter permanente, el horario y/o turno de trabajo de un trabajador o grupo de

trabajadores, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores con una antelación de 30 días cumpliendo los requisitos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de urgencia, por necesidades del servicio, se podrá modificar temporal y circunstancialmente el horario y/o turno de trabajo de algún trabajador. Se comunicará con 48 horas como mínimo de antelación a la fecha de su efectividad siempre que sea posible.

Artículo 23. Descansos.

1. Descanso en jornada continua. Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración de 15 minutos, que tendrá la condición de tiempo de trabajo efectivo.
2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.
3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal mínimo de 36 horas. Dado el tipo de actividad que se desarrolla en la Empresa, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana.

Artículo 24. Vacaciones.

1. Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán derecho al disfrute anual de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado. A este efecto, se considerarán días laborables los previstos en los cuadrantes de cada trabajador.
2. Para cada Departamento o Área de la Empresa se establecerá un cuadrante de vacaciones en el que quedará en todo caso garantizada la adecuada cobertura del servicio.
3. No obstante, los cuadrantes de vacaciones recogerán para el personal comercial y de operaciones un período de vacaciones de 6 días laborables consecutivos durante los períodos de alta actividad.
4. El período de vacaciones podrá ser fraccionado como máximo en tres periodos, debiendo existir obligatoriamente un periodo de 10 o más días laborables consecutivos, sin perjuicio del período de vacaciones de 6 días laborables al que alude el apartado 3 de este artículo.
5. El derecho al disfrute de las vacaciones anuales caduca el 31 de enero del año inmediatamente posterior, no pudiéndose obtener la compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas salvo en los casos de extinción del contrato de trabajo.
6. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los períodos en que desean disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 31 de Diciembre del año anterior a su disfrute.
7. No obstante lo anterior, el trabajador podrá dejar un máximo de tres días sin solicitar antes del 31 de Diciembre. En este sentido, dichos días habrán de solicitarse como mínimo una semana antes de su disfrute, de modo que la Empresa no garantizará la autorización de los mismos si se solicitan en fecha posterior salvo que obedezca a circunstancias especiales, las cuales serán objeto de valoración por la Empresa.
8. La Empresa elaborará el calendario de vacaciones, que estará confeccionado antes del día 28 de febrero de cada año, informándose de ello a los representantes de los trabajadores. En la elaboración del calendario de vacaciones la Empresa se ajustará, en la medida de lo posible, a las preferencias manifestadas por los trabajadores.
9. Una vez publicado dicho calendario los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La Empresa podrá atender esta petición siempre y cuando no concurren circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso el cambio solicitado.
10. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en la Empresa en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará en metálico la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle.

11. En el caso de que varios trabajadores de un mismo Departamento, Área o Equipo de la Empresa coincidan en determinadas fechas en sus solicitudes de vacaciones, éstas se concederán conforme a turnos rotatorios entre ellos que garantice la equidad y la cobertura del servicio.

Artículo 25. *Licencias y permisos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por nacimiento de hijo o fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, sin perjuicio del disfrute del permiso por paternidad previsto en la legislación en vigor. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia donde se ubique su centro de trabajo, el permiso será de cinco días.
- c) Dos días por el fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de donde se ubique su centro de trabajo, el permiso será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) 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 un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa en los términos regulados legalmente.
- En el supuesto en que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deba de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título académico oficial, con un límite de 5 días retribuidos al año.

2. Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la Empresa. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no

desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo motivo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Artículo 26. *Excedencia.*

1. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin que este período se le compute a efectos de antigüedad. No obstante lo anterior, la Empresa valorará las circunstancias especiales que concurren en estas situaciones, según los criterios que la misma determine, en lo que se refiere a los efectos de la duración de la excedencia establecida en el presente artículo.

2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender la cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 motivo causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 27. *Salario base.*

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

2. La cuantía del salario base será la establecida en las Tablas del Anexo I.

Artículo 28. *Tablas Salariales.*

1. Las retribuciones para el 2014 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

2. Las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio serán actualizadas durante los dos primeros meses de cada año a partir de 2015, mediante la aplicación a las tablas salariales vigentes en el año inmediatamente anterior de la siguiente revalorización: (2015) IPC real definitivo de 2014; (2016) IPC real definitivo de 2015. En ambos casos se tomará como referencia el IPC real publicado definitivo en el INE (Instituto Nacional de Estadística).

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho a cuatro pagas extraordinarias en los importes que se recogen en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. El abono de las mismas se hará de forma prorrateada en las doce mensualidades a las que tenga derecho el trabajador.

Artículo 30. *Complementos y pluses salariales.*

1. Plus de Nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad para aquellos empleados que realicen normalmente, o extraordinariamente por necesidades del servicio, su jornada de trabajo en período nocturno, esto es, aquella realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Su cuantía horaria será la resultante de aplicar un 50% a la cuantía horaria que se deriva del salario base recogido en el Anexo I, excepto en el periodo comprendido entre el 21 de junio al 20 de septiembre (ambos incluidos) cuya cuantía horaria será del 30% sobre la cuantía horaria que se derive del salario base vigente en cada momento para cada grupo profesional. El incremento al 50% quedará supeditado a la inexistencia de pérdidas una vez cerradas las cuentas consolidadas del último ejercicio.

2. Plus de trabajo en festivos nacionales, autonómicos o locales: Se establece un plus de festivos para los trabajadores que presten servicios normalmente, o extraordinariamente por necesidades del servicio, en cualquiera de los 14 días festivos nacionales, autonómicos o locales contemplados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. Su cuantía horaria será la resultante de aplicar un 50% a la cuantía horaria que se deriva del valor de la hora ordinaria, calculado de acuerdo con lo establecido en el Anexo I.

En el caso de que una misma jornada de trabajo abarque más de un día natural siendo uno de ellos festivo, se abonará el plus de festivos por el tiempo de trabajo en el día natural festivo.

3. Plus de trabajo por cambio de turno: El trabajador que, por circunstancias excepcionales, vea modificado su cuadrante de trabajo de forma que tenga que trabajar en un día que estuviera inicialmente previsto como de descanso y esta decisión se le comunicara en un plazo inferior a las 48 horas, devengará un plus por importe del 50% del valor de la hora ordinaria, calculado de acuerdo con lo establecido en el Anexo I. El cómputo sobre el plazo de antelación de 48 horas se efectuará desde la comunicación al trabajador por parte de su superior del cambio de su cuadrante y hasta la hora de comienzo de la prestación de servicios en el día que inicialmente estaba previsto como de descanso.

Este plus se devengará por hora efectiva de trabajo previsto previamente como de descanso en el calendario del trabajador afectado, siempre y cuando no se haya preavisado con la antelación mínima de 48 horas de trabajo mencionada anteriormente.

El abono de este plus no impedirá el disfrute del día de descanso inicialmente previsto con posterioridad una vez que se atienda a la motivación urgente que propicia el cambio de turno.

4. Complemento de Coordinador: Se abonará un plus de coordinador a aquellos empleados del Grupo de Comerciales y Operaciones que sean designados por la Dirección para el desempeño de las funciones de Coordinador en los términos que se

contemplan en el modelo organizativo que en cada momento esté en vigor en la Empresa. Su cuantía horaria será la resultante de aplicar un 25% a la cuantía horaria que se deriva del valor de la hora ordinaria, calculado de acuerdo con lo establecido en el Anexo I.

5. Complemento de Responsabilidad: Se abonará un plus de responsabilidad a aquellos empleados que sean designados por la Dirección para el desarrollo de un cargo de responsabilidad en los términos que se contemplen en el modelo organizativo que en cada momento esté en vigor en la Empresa.

6. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso equivalente o en metálico a decisión de la Empresa de manera previa a la realización efectiva de las mismas. En caso de compensación en metálico se abonará un importe equivalente al 150% del valor de la hora ordinaria, calculado de acuerdo con lo establecido en el Anexo I. Cuando la compensación se realice mediante horas de descanso corresponderá al trabajador elegir el día en que se hace efectivo, siempre de mutuo acuerdo comunicándolo con una antelación mínima de una semana, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio.

7. Bolsa de estudios: El trabajador con hijos de hasta 18 años de edad escolarizados, incluidos los menores de tres años escolarizados en guarderías, tendrá derecho a percibir 150 euros brutos en concepto de bolsa de estudios por hijo que reúna tales condiciones. Esta bolsa de estudios se abonará anualmente en la nómina del mes de septiembre. Será necesario acreditar la matrícula del centro escolar ante el departamento de Recursos Humanos. El pago de este complemento quedará supeditado a la inexistencia de pérdidas una vez cerradas las cuentas consolidadas del último ejercicio.

8. Plus de vinculación: Se acuerda abonar el «plus de vinculación» para el personal que preste servicios en el centro de trabajo de Ceuta conforme a la norma establecida y condicionando la percepción de dicho plus en todo momento a lo que establezca la legislación vigente. Dicho plus de vinculación, una vez firmado el Convenio Colectivo tendrá carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2014.

Artículo 31.

1. Seguro de Accidentes: La Empresa concertará una póliza de seguros de accidentes que garantice a los trabajadores un capital de veintisiete mil euros (27.000,00 euros) para los casos de muerte o invalidez permanente derivados de accidente del trabajador, que pueda producirse durante todo el día, a percibir por los trabajadores o por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y particulares establecidas en la póliza. La prima de dicho seguro correrá por cuenta exclusiva de la Empresa.

2. Seguro de Vida: La Empresa concertará, para todo trabajador que así lo manifieste expresamente y lleve más de un año de permanencia en la Empresa, una póliza de seguros de vida que garantice un capital de ocho mil quinientos euros (8.500,00 euros) para los casos de muerte, invalidez absoluta y permanente o gran invalidez del trabajador por cualquier causa, a percibir por los trabajadores o por los beneficiarios designados en su caso, y en las condiciones generales y particulares establecidas en la póliza. La prima de dicho seguro correrá por cuenta exclusiva de la Empresa.

3. Billetes gratuitos: Los trabajadores con una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses tendrán derecho a un número máximo de veinte billetes de pasajero y tres de vehículo de ida y vuelta por año, abonando las tasas e impuestos aplicables en cada momento, para uso propio o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo los sobrinos y la pareja de hecho legalmente reconocida. En cualquier caso el ejercicio de este derecho estará sometido a la existencia de plazas disponibles, sin que el trabajador ostente ningún tipo de preferencia en relación con el resto de pasajeros, y debiendo esperar a la siguiente salida en caso de que el buque esté completo. Las peticiones de este tipo de billetes se deberán dirigir a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa con una antelación mínima de una semana a la fecha del viaje, para poder garantizar la efectiva concesión y en la forma en que se determine en cada momento.

Las nuevas incorporaciones en la Empresa y una vez cumplido el requisito de antigüedad de tres meses, tendrán derecho a la parte proporcional de billetes gratuitos en función a la duración de la relación laboral con la Empresa.

Para aquellos empleados que presten servicios en el centro de trabajo de Ceuta, se concede una vez agotados los billetes gratuitos, que tengan derecho a diez billetes de pasajero y dos de vehículo con un descuento del 50% sobre el precio al público que en ese momento tenga el billete.

4. Baja por incapacidad temporal: En caso de baja del trabajador por Incapacidad Temporal, la Empresa complementará desde el primer al tercer día del hecho causante (ambos inclusive) la prestación económica que reciba del régimen de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma de los importes diarios abonados en la nómina del mes anterior al de la baja por conceptos salariales fijos.

A partir del cuarto día de baja se estará a lo previsto en la legislación en vigor en materia de incapacidad temporal, excepto para el caso de bajas cuya causa sea un accidente de trabajo, en cuyo caso la Empresa complementará hasta el 100% de la suma de los importe diarios abonados en la nómina del mes anterior al de la baja por los conceptos salariales fijos.

5. Defunción: En el caso de defunción del trabajador, la empresa, en concepto de ayuda, abonará el importe de cinco mensualidades de salario sin la parte proporcional de pagas extraordinarias al cónyuge, hijos, ascendientes o personas legalmente designadas por el trabajador a estos efectos.

CAPÍTULO VI

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 32. *Extinción del contrato.*

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de dimisión o baja voluntaria por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días laborables o de los días previamente acordados en su contrato a fin de que la misma pueda proveer su sustitución. En caso de incumplimiento de este preaviso, se descontará de la liquidación del trabajador tantos días de salario como días de preaviso incumplido.

CAPÍTULO VII

Acción sindical

Artículo 33. *Delegados de Personal.*

1. Los delegados de personal representan al conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de la representación y funciones que correspondan a las secciones sindicales de conformidad a la ley.

2. Los delegados de personal dispondrán de 16 horas sindicales mensuales de conformidad a la Legislación Vigente, pudiendo ser acumuladas entre ellos sin rebasar en ningún caso el máximo total establecido. A elección de la empresa se acuerda el pago o bien el disfrute en tiempo libre de las horas de negociación del Convenio Colectivo al valor de la hora ordinaria de cada representante del trabajador, siempre y cuando estas horas se hayan generado fuera de su horario laboral.

Artículo 34. *Asambleas.*

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en el centro de trabajo en los términos, condiciones y requisitos previstos en la Legislación Vigente.

Artículo 35. *Representación de los trabajadores y Acción Sindical.*

En todos aquellos derechos de acción y representación sindical no recogidos en este Convenio se aplicará la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Infracciones y sanciones

Artículo 36. *Faltas.*

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, o a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que le hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a) Faltas leves:

1. Dos faltas de puntualidad en el período de tres meses sin la debida justificación.
2. La no comunicación, con la debida antelación, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal, o no utilización de los uniformes de la Empresa en aquellos servicios en los que sea requerido.
4. El descuido en la conservación de material, que haya ocasionado desperfectos en el mismo.
5. No comunicar las variaciones de su situación familiar que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social y tributarias que pesan sobre la Empresa.

b) Faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad en el período de un mes sin justificar.
2. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
3. Desobediencia o falta de respeto a un superior, compañero o cliente.
4. Las riñas, pendencias o discusiones entre compañeros. En particular, tendrán la consideración de muy grave aquellas riñas, pendencias o discusiones mantenidas en presencia de clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la empresa.
5. La falta de atención y diligencia con el público y/o clientes.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitado por la Empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo.
7. Falta de higiene, limpieza o aseo personal y la o no utilización de los uniformes de la Empresa en aquellos servicios en los que sea requerido, cuando éstas sean habituales.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios a la Empresa.
9. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza. A efectos de este convenio colectivo, se entenderá por reincidencia la comisión de más de una falta durante el año natural.

- c) Faltas muy graves:
1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
 2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.
 3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa, así como cualquier otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.
 4. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
 5. La simulación de enfermedad o accidente.
 6. La habitual falta de aseo y limpieza personal, o no utilización de los uniformes de la Empresa en aquellos servicios en los que sea requerido, que produzcan quejas justificadas de los compañeros y/o clientes.
 7. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no media autorización de la misma.
 8. La embriaguez durante el tiempo del trabajo.
 9. Los malos tratos de palabra o de obra a los jefes, compañeros y clientes.
 10. Abandonar el puesto de trabajo sin autorización.
 11. La retención no autorizada debidamente, de documentos, cartas, datos o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan, que comporten perjuicio grave a la Empresa.
 12. La falta de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, clientes o proveedores de la Empresa comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
 13. La reiterada negligencia en el trabajo cuando cause perjuicios graves.
 14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en el plazo de un año a contar desde la primera falta. A efectos de este convenio colectivo, se entenderá por reincidencia la comisión de más de una falta durante el año natural.
 15. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores; es decir:
 - a. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d. La transgresión de buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, interfiriendo en la convivencia con compañeros, superiores, proveedores o clientes.
 - g. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a las personas que trabajen en la empresa.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, son las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a 30 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días.
- Despido disciplinario.

Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

1. Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

2. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

3. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas graves.

Artículo 40. *Prescripción.*

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.
2. Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
3. Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

Artículo 41. *Procedimiento de Inaplicación de Condiciones de Trabajo.*

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los Representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del

momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

ANEXO I

Tabla salarial 2014

Equivalencia actual	Nivel profesional	Salario base 2014	Plus transporte 2014	Prorrata p. extras 2014	Salario bruto mensual 2014	Salario bruto anual 2014
Grupo profesional Técnico y Administrativos						
Directores Dpto. con Titulación.	Nivel I.	1.464,19	54,63	488,05	2.006,87	24.082,47
Responsables Dpto. con Titulación.	Nivel II.	1.421,35	54,63	473,78	1.949,76	23.397,14
Personal con más de cinco años de Prestación de Servicios.	Nivel III.	955,15	54,63	318,37	1.328,15	15.937,83
Personal Iniciación.	Nivel IV.	912,64	54,63	304,21	1.271,48	15.257,80
Grupo Profesional Comercial y Operaciones						
Directores Dpto. con Titulación.	Nivel I.	1.464,19	54,63	488,05	2.006,87	24.082,47
Responsables Dpto. con Titulación.	Nivel II.	1.421,35	54,63	473,78	1.949,76	23.397,14
Personal con más de cinco años de Prestación de Servicios.	Nivel III.	955,15	54,63	318,37	1.328,15	15.937,83
Personal Iniciación.	Nivel IV.	912,64	54,63	304,21	1.271,48	15.257,80
Grupo Profesional Personal de Oficinos						
Jefe de Equipo.	Nivel I.	1.335,38	54,63	445,12	1.835,14	22.021,67
Primer Oficial.	Nivel II.	1.295,29	54,63	431,76	1.781,69	21.380,27
Segundo Oficial.	Nivel III.	1.015,60	54,63	338,53	1.408,76	16.905,16
Limpieza, Conductores, Reparto Publicidad.	Nivel IV.	719,18	54,63	239,73	1.013,54	12.162,50