



## **CONVENIO COLECTIVO DE FERRYS RÁPIDOS DEL SUR, S.L., Y FORDE REEDEREI SEETOURISTIK, S.L.**

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal de tierra de las empresas Ferrys Rápidos del Sur, S.L., y Forde Reederei Seetouristik Iberia, S.L. (Código de Convenio n.º 9017633), que fue suscrito, con fecha 16 de diciembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de las mencionadas empresas, en representación de las mismas, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de junio de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE FERRYS RÁPIDOS DEL SUR, S.L., Y FORDE REEDEREI SEETOURISTIK, S.L.**

### **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., y Forde Reederei Seetouristik Iberia, S.L.

#### **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. (en adelante, FERRYSUR) y Forde Reederei Seetouristik Iberia, S.L (en adelante, FRIS 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.

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 FRIS 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 2011, 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 2008.

### **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 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 cuatro miembros, dos 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 FERRYSUR y otro de FRIS 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.

### **Capítulo II. Contrataciones y período de prueba.**

#### **Artículo 11. Modalidades de 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.



4. Las modalidades contractuales se clasifican en:

a) Contrato Fijo: Es aquel contrato de carácter indefinido para realizar los trabajos propios de la actividad de la Empresa.

b) Contrato Eventual: Es aquel contrato realizado como consecuencia del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos si así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

c) Contrato a Tiempo Parcial: Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como eventual, a excepción de los contratos de formación. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

d) Contrato por Obra o Servicio Determinado: Es aquel contrato para la realización de una obra o servicio determinado, en virtud de programas subvencionados, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

e) Contrato de Interinidad: Es el realizado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

f) Contrato de Relevo: Se estará a lo establecido en la legislación en vigor en materia de jubilación gradual y flexible.

g) Contrato de Formación: Los contratos para la formación se regularán conforme a lo previsto en la normativa legal vigente.

h) Contrato de Trabajo en Prácticas: Los contratos formativos en prácticas se regularán conforme a la normativa legal vigente. La retribución de los trabajadores en prácticas no será inferior, el primer año al 60% de la correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 75% en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores al cómputo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente.

i) Contratos fijos discontinuos: La empresa podrá concertar contratos de trabajo fijo-discontinuo para atender a aquellas necesidades de personal de carácter cíclico o fijo discontinuo.

En el caso de que la empresa celebre este tipo de contratos, los trabajadores se ordenarán en un escalafón por cada grupo y categoría profesional. El orden dentro del citado escalafón se determinará en un 50% por el número de días los días de servicios en campañas anteriores y en el 50% restante por la valoración del superior del trabajador fijo discontinuo. El llamamiento de los trabajadores





fijos discontinuos se producirá con 48 horas de antelación al inicio de la actividad por el medio más rápido posible.

### **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:

Titulados Superiores, de Grado Medio y Técnicos: seis meses.

Encargados, Oficiales y Auxiliares: 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.

8. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y el 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.

#### **Artículo 14. Grupos y categorías profesionales.**

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

A. grupo I: técnicos.

B. grupo II administrativos.

C. grupo III: comerciales.

D. grupo IV: personal de oficios.

2. Los puestos de trabajos, funciones y/o categorías que integran cada grupo funcional se ordenarán en categorías 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 que tenga reconocida la categoría de Titulado, Oficial, Auxiliar o Ayudante, devengándose, en su caso, el complemento salarial específico por el desarrollo efectivo de esta responsabilidad.

#### **Artículo 15. Grupo Profesional I. Técnicos.**

El personal técnico se clasifica a su vez en las siguientes categorías profesionales:

1) Técnico Titulado de Grado Superior.

2) Técnico Titulado de Grado Medio.

3) Técnico de Sistemas de Primera.





4) Técnico de Sistemas de Segunda.

5) Auxiliar Informático.

Personal Titulado. Integran este grupo todos los trabajadores que están en posesión de Titulación Universitaria y desarrollan los conocimientos propios de dicha titulación en tareas de supervisión, coordinación y/o planificación, en dependencia directa de los Administradores o de la persona o personas en quién éstos deleguen conforme al organigrama vigente en cada momento en la Empresa.

Titulado de Grado Superior. Es el trabajador que posea título de Licenciado o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia de los Administradores de la Empresa o persona o personas en quién éstos deleguen.

Titulado de Grado Medio. Es el trabajador que posea título de Diplomado Universitario o Escuela Técnica de igual grado y que desempeñe las funciones correspondientes al contrato de trabajo concertado en razón de su título. Están bajo la dependencia de los Administradores de la Empresa o persona o personas en quién éstos deleguen.

Técnico de Sistemas de Primera. Es el trabajador que sin poseer titulación universitaria de grado medio o superior, posee conocimientos informáticos suficientes 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 auxiliares informáticos.

Técnico de Sistemas de Segunda. La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 19 del presente Convenio, por lo que el cometido profesional de estos trabajadores seguirá siendo el de su categoría de origen, sin perjuicio del reconocimiento de esta categoría como medida de promoción salarial en los términos recogidos en la citada norma convencional.

Auxiliar Informático. Es el trabajador que ejecuta sus trabajos sin autonomía y bajo la supervisión técnica de un titulado informático o de un técnico informático.

#### **Artículo 16. Grupo Profesional II. Administrativos.**

Comprende las siguientes categorías profesionales:

1) Titulado de Grado Superior.

2) Titulado de Grado Medio.





- 3) Oficial Administrativo de Primera.
- 4) Oficial Administrativo de Segunda.
- 5) Auxiliar administrativo.

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

Respecto a las categorías de:

**Oficial Administrativo de Primera.** Es el trabajador que sin poseer titulación universitaria de grado medio o superior, posee conocimientos administrativos suficientes 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 auxiliares administrativos.

**Oficial Administrativo de Segunda.** La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 19 del presente Convenio, por lo que el cometido profesional de estos trabajadores seguirá siendo el de su categoría de origen, sin perjuicio del reconocimiento de esta categoría como medida de promoción salarial en los términos recogidos en la citada norma convencional.

**Auxiliar Administrativo.** Es el trabajador que ejecuta sus trabajos sin autonomía y bajo la supervisión de un titulado de cualquier grupo profesional o de un oficial administrativo.

### **Artículo 17. Grupo Profesional III. Comerciales.**

Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

- 1) Titulado de Grado Superior.
- 2) Titulado de Grado Medio.
- 3) Técnico Comercial de Primera.
- 4) Técnico Comercial de Segunda.
- 5) Auxiliar Comercial.

Respecto a las definiciones de Titulados de Grado Superior y Grado Medio se atenderá a lo dispuesto en el artículo 15 del presente Convenio, entendiendo hechas todas las referencias a profesión u oficio propias de la actividad comercial.





Respecto a las categorías de:

**Técnico Comercial de Primera.** Es el trabajador que sin poseer titulación universitaria de grado medio o superior, posee conocimientos comerciales y de gestión suficientes 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 auxiliares comerciales. En particular para el reconocimiento de la condición de técnico comercial se exige que el trabajador tenga asignada la responsabilidad de venta de productos complejos a grupos o a otros clientes, que vaya más allá de la venta singular de tickets o abonos de viajes marítimos.

**Técnico Comercial de Segunda.** La presente categoría se establece a los solos efectos de los derechos de promoción económica contemplados en el artículo 19 del presente Convenio, por lo que el cometido profesional de estos trabajadores seguirá siendo el de su categoría de origen, sin perjuicio del reconocimiento de esta categoría como medida de promoción salarial en los términos recogidos en la citada norma convencional.

**Auxiliar Comercial.** Es el trabajador que ejecuta sus trabajos sin autonomía y bajo la supervisión de un titulado de cualquier grupo profesional o de un técnico comercial.

#### **Artículo 18. Grupo Profesional IV. Personal de oficios.**

Comprenden las siguientes categorías profesionales:

- 1) Encargado.
- 2) Oficial de 1.<sup>a</sup>
- 3) Oficial de 2.<sup>a</sup>
- 4) Ayudante.
- 5) Subalterno.

Pertencen a este Grupo los empleados 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.

Se encuadrará en este grupo profesional al personal integrante del Equipo de Mantenimiento en el momento de la firma de este convenio colectivo.

**Encargado.** 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 de oficiales y/o auxiliares. La consolidación y ascenso a la categoría de encargado





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.

**Oficial de Primera.** Es el trabajador que teniendo titulación mínima de al menos FP II 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 oficiales de segunda y/o ayudantes. El requisito de titulación sólo podrá ser salvado por concesión o reconocimiento individual de la empresa con el fin de hacer posible el ascenso a Oficial Primera.

**Oficial de Segunda.** Es el trabajador que sin tener titulación de FP II, 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 supervisar el trabajo de uno o varios ayudantes.

**Ayudante.** Es el trabajador que ejecuta sus trabajos de su especialidad sin autonomía y bajo la supervisión de un cualquier trabajador de este grupo profesional.

**Subalternos.** Es el trabajador que realiza funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal. Se entiende incluidos dentro de esta categoría los ordenanzas, guardas, conserjes, porteros, mozos, conductores y personal de limpieza. El personal que ejerza estas funciones no podrá acceder internamente a las categorías superiores establecidas en dicho grupo profesional mediante el sistema de promoción interna recogido en el presente Convenio.

Específicamente se consideran clasificados profesionalmente como subalternos al personal que realiza funciones de control de embarque de pasajeros (en adelante, personal de embarque) y al personal encargado del reparto de publicidad.

### **Artículo 19. 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) Por tiempo de permanencia en la categoría profesional, y a los solos efectos de su promoción salarial dado que su cometido profesional seguirá siendo el mismo, los Auxiliares Informáticos, Auxiliares Administrativos, Auxiliar Comercial y Ayudantes, a los tres años de permanencia en las categorías mencionadas promocionarán a las categorías de Técnico de Sistemas de Segunda, Oficial Administrativo de Segunda, Técnico Comercial de Segunda y Oficial de Segunda, respectivamente.

c) A su vez, los Técnicos de Sistemas de Segunda, Oficiales Administrativos de

Segunda, Técnicos Comerciales de Segunda y Oficiales de Segunda, promocionarán a los cuatro años de permanencia efectiva en la categoría, siempre a los meros efectos económicos, a la categoría de Técnico de Sistemas, Oficial Administrativo de Primera, Técnico Comercial de Primera y Oficial de Primera, respectivamente.

d) El sistema de promoción profesional establecido en las letras b) y c) del presente artículo sólo operará cuando el trabajador haya superado las pruebas de inglés establecidas por la Empresa para cada posible ascenso.

En caso de que el trabajador haya sido promocionado por libre designación de la Empresa, antes de los tres años establecidos en el apartado b) del presente artículo, a las categorías de Técnico de Sistemas de Segunda, Oficial Administrativo de Segunda, Técnico Comercial de Segunda y Oficial de Segunda, éste deberá contar con siete años de servicio efectivo en la empresa para tener derecho a la promoción establecida en el párrafo c) del presente artículo.

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

#### **Artículo 20. 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 el mismo entrará en vigor.

3. La reclasificación profesional consistirá en la adaptación de la categoría profesional 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 21. 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 los siguientes departamentos:

a) Personal de taquilla, cuya actividad principal es la venta de billetes de transporte marítimo.

b) Personal de embarque y demás operaciones portuarias en general.

3. No obstante lo anterior, se podrá fijar por la Dirección de la Empresa, para satisfacer la mayor carga de trabajo en los períodos estivales, Fiesta del Cordero, Navidades y Semana Santa, una distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha jornada consistirá en sistema rotativo de ciclos de 6 días de trabajo efectivo y de 2 días de descanso, que no se podrá establecer en períodos que superen los 112 días de trabajo efectivo al año. Estos períodos generales de distribución irregular de la jornada serán fijados por la Empresa al principio de cada año. Para compensar dicho exceso de jornada la Empresa fijará, al principio de cada año, las semanas en las que el personal trabajará en ciclos de 4 días de trabajo efectivo y 3 días de descanso, sin que estos últimos que puedan superar en ningún caso el límite máximo de 28 días anuales.



4. El carácter irregular de la jornada descrito será fijado por la Dirección de la Empresa a principio de cada año para atender la mayor demanda de trabajo en los períodos citados en el apartado 3 anterior y dará lugar a las modificaciones correspondientes de los cuadrantes de trabajo y descansos, turnos y horarios de los trabajadores adscritos a los departamentos afectados por la mayor actividad (Personal de taquilla, Reservas y personal de embarque) en los términos antes expuestos. De estas modificaciones serán informados los representantes legales de los trabajadores con carácter previo a su puesta en práctica.

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 22. 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.

### **Artículo 23. 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.

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.

4. En los casos en que se estime necesario por parte de la Empresa se podrán implantar sistemas de control electrónicos del tiempo efectivo de trabajo, de cuyo funcionamiento serán informados los trabajadores afectados.

#### **Artículo 24. 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 25. 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. Por razones de carga de trabajo, no podrán solicitarse el disfrute de vacaciones durante los periodos descritos en el apartado 21.3, salvo concurrencia de circunstancias especiales, las cuales serán objeto de valoración por la Empresa.



4. No obstante, y sin perjuicio de la regla establecida en el apartado anterior, los cuadrantes de vacaciones recogerán para el personal de taquilla y personal de embarque al menos un período de vacaciones de 6 días laborables consecutivos durante los períodos de alta actividad a los que alude el artículo 21.3 de este convenio.

5. El periodo 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 4 de este artículo.

6. El derecho al disfrute de vacaciones caduca el 31 de diciembre del año natural, no pudiéndose obtener la compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas salvo en los casos de extinción del contrato de trabajo.

7. 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.

8. No obstante lo 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. Asimismo, la solicitud de estos días para el personal de la Empresa no podrá estar referida a los días mencionados en el apartado 3 de este mismo artículo, ni ser disfrutados de manera consecutiva.

9. 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.

10. 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 concurran circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso el cambio solicitado.

11. 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.

12. En el caso de 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 26. 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 o enfermedad grave de cónyuge o hijo, o padres por 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, accidente o enfermedad graves, 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. Las trabajadoras, 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.

La mujer, 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 podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre 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 ocho 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 aquélla.

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 sujeto 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 27. 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 sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

## **Capítulo V. Retribuciones.**

### **Artículo 28. 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 29. Tablas Salariales.**

1. Las retribuciones para el 2008 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 2009, mediante la aplicación a las tablas salariales vigentes en el año inmediatamente anterior de la siguiente revalorización: (2009) IPC al 31 de diciembre de 2008, incrementado en un 3%; (2010) IPC al 31 de diciembre de 2009, incrementado en un 3%; (2011) IPC al 31 de diciembre de 2010, incrementado en un 3%.

### **Artículo 30. 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 31. 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, en período nocturno, esto es, aquél realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Su cuantía horaria será la resultante de aplicar un 30% a la cuantía horaria que se deriva del salario base recogido en el Anexo I.

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 en el caso de que la jornada en el día festivo supere las 3 horas y 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 atiende 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 III que sean designados por la Dirección para el desempeño de las funciones de Coordinador en los términos que se contemplen 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, comunicándolo con una antelación mínima de una semana, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio y sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 21.

### **Artículo 32.**

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 €) 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 €) 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 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 su cónyuge, pareja de hecho legalmente reconocida o hijos o padres por consanguinidad o afinidad. 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 la Empresa con una antelación mínima de una semana a la fecha de viaje, y en la forma en que se determine en cada momento.

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 fijados.

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 fijados.

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 33. 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 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 34. 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 las horas sindicales mensuales de conformidad a la Legislación Vigente.

### Artículo 35. 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 36. 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 37. 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 38. 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, destrozarse 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.
10. 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
11. Cualesquiera otros incumplimientos contractuales de igual gravedad previstos en el art. 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 embriague 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 39. 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 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 30 días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días.

Despido disciplinario.

### **Artículo 40. 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 41. 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.

#### Anexo I.

**Tabla salarial año 2008.**

Categoría profesional	Salario base	Plus transporte	Prorrata Pagas extras	Salario bruto mensual	Salario bruto anual
Grupo I.-Técnicos:					
Titulado de Grado Superior	1.347,10	50,27	449,03	1.846,41	22.156,87
Titulado de Grado Medio	1.307,69	50,27	435,90	1.793,86	21.526,35
Técnico de Sistemas de Primera	928,67	50,27	309,56	1.288,49	15.461,88
Técnico de Sistemas de Segunda	904,98	50,27	301,66	1.256,91	15.082,92
Auxiliar Informático	881,29	50,27	293,76	1.225,33	14.703,95
Grupo II.-administrativos:					
Titulado de Grado Superior	1.347,10	50,27	449,03	1.846,41	22.156,87
Titulado de Grado Medio	1.307,69	50,27	435,90	1.793,86	21.526,35
Oficial Administrativo de Primera	891,80	50,27	297,27	1.239,34	14.872,11
Oficial Administrativo de Segunda	865,73	50,27	288,58	1.204,58	14.454,96
Auxiliar Administrativo	839,66	50,27	279,89	1.169,82	14.037,81
Grupo III.-Comerciales:					
Titulado de Grado Superior	1.347,10	50,27	449,03	1.846,41	22.156,87
Titulado de Grado Medio	1.307,69	50,27	435,90	1.793,86	21.526,35
Técnico Comercial de Primera	891,80	50,27	297,27	1.239,34	14.872,11



Técnico Comercial de Segunda	865,73	50,27	288,58	1.204,58	14.454,96
Auxiliar Comercial	839,66	50,27	279,89	1.169,82	14.037,81
Grupo IV.-Personal de oficios:					
Encargado	1.228,60	50,27	409,53	1.688,40	20.260,77
Oficial de 1. <sup>a</sup>	1.191,71	50,27	397,24	1.639,22	19.670,66
Oficial de 2. <sup>a</sup>	1.031,36	50,27	343,79	1.425,41	17.104,92
Ayudante	837,41	50,27	279,14	1.166,82	14.001,81
Subalternos	661,67	50,27	220,56	932,50	11.189,98