

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación del I Convenio Colectivo de ámbito supraempresarial para los centros de trabajo de Algeciras, Cádiz, Málaga y Huelva de las empresas Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U., para los años 2014 y 2015.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito supraempresarial para los centros de trabajo de Algeciras, Cádiz, Málaga y Huelva de las empresas Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U., (Cód. 71100061012014) para los años 2014 y 2015, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 23 de julio de 2014, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de octubre de 2014.- El Director General, Manuel Gabriel Pérez Marín.

I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPRAEMPRESARIAL PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALGECIRAS, CÁDIZ, MÁLAGA Y HUELVA DE LAS EMPRESAS UNIVERSAL GLOBAL LOGISTIC, S.A.U., Y MARÍTIMA DEL MEDITERRÁNEO, S.A.U., PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES, ÁMBITO, VIGENCIA, RENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de los centros de trabajo en Algeciras, Cádiz, Málaga y Huelva de las Empresas Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Se pacta, en todo caso y es condición de validez de la presente norma convencional el carácter prioritario del presente texto articulado frente a la normativa sectorial en aplicación de lo dispuesto en el art. 84.2 del E.T. En todo caso, en lo que al sistema retributivo y los conceptos salariales se refiere.

Artículo 4. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de las empresas Universal Global Logistic, S.A.U., y Marítima del Mediterráneo, S.A.U., S.A., en sus distintos centros de trabajo en Algeciras, Cádiz, Málaga y Huelva, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de Alta Dirección. Se incluye, también, en el ámbito de aplicación a los trabajadores adscritos a los citados centros de trabajo que puedan estar desplazados.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio colectivo, sin perjuicio de la vigencia de las tablas salariales que lo serán retroactivamente a fecha 1 de enero de 2014, entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. Se aprovecha, asimismo, como se dirá para dejar cerradas, ante el silencio de la negociación sectorial, en lo que a las empresas firmantes se refiere las tablas salariales para los años 2011 a 2013, ambos inclusive.

El período de vigencia del presente convenio colectivo será de 2 años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente tres (3) meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Denunciado el convenio, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes treinta (30) días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes treinta (30) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Transcurrido un año desde la finalización del presente convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Ahora bien, el presente convenio se podrá prorrogar por otros doce (12) meses más siempre que la mesa que lo acuerde esté efectivamente negociando un nuevo convenio colectivo a la finalización del presente. Y, de común acuerdo, hayan iniciado la negociación citada.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son mínimas y serán respetadas como tales, sin que, pues, sea de aplicación a diferencia de lo no previsto en el convenio como norma mínima, la compensación prevista en el art. 26.5 del ET para dichos mínimos.

Artículo 7. Condición más beneficiosa.

El trabajador/a no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior al trabajador/a de la mejora, de las condiciones que con el carácter de «más beneficiosas» vengán disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de las empresas, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Artículo 8. Comisión paritaria.

8.1. Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8.2. Composición. La Comisión estará integrada por tres representantes de la empresa y, otros tres representantes de los trabajadores/as, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores/as, con voz pero sin voto.

8.3. Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el art. 8.1, del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez (10) días naturales.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

8.4. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del SERCLA.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Caso que se introduzca un sistema de retribución flexible o a la carta como técnica de individualización salarial se podrán compensar y absorber los salarios previstos y/o fijados como mínimos en la presente normativa convencional.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al/a trabajador/a por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

Revisión salarial.

Las partidas salariales y extrasalariales fijadas en el presente convenio, salvo aquéllas en las que expresamente se prevea lo contrario, con efectos 1 de enero de 2014 y para el año 2014, se incrementarán respecto del salario que por dichos conceptos se perciba a 31 de diciembre de 2013 en una cantidad equivalente al 1,20 por 100.

Las partidas salariales y extrasalariales fijadas en el presente convenio, para el año 2015, con efectos 1 de enero de 2015 se incrementarán respecto del salario que por dichos conceptos se perciba a 31 de diciembre de 2014 en una cantidad equivalente al 1 por 100.

Artículo 10. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo (fijos y variables) que se determinan en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y actividad, en relación con el contenido de los artículos siguientes. Tablas que se confeccionan una vez actualizadas las partidas salariales de los años 2011 a 2013, ambos inclusive.

Artículo 11. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional, en las tablas salariales para la vigencia del convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Marzo, junio, septiembre y diciembre, dentro de la primera quincena del mes correspondiente. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente cuatro (4) gratificaciones extraordinarias, conformadas por el salario como hasta la fecha que se devengarán de la misma manera y que se abonarán dentro de la primera quincena del mes correspondiente coincidiendo con los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, devengándose desde la contratación del trabajador.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Artículo 13. Complemento «AD PERSONAM».

Las cantidades que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo como «premio de antigüedad» y que se hubieran devengado hasta el pasado día 31 de diciembre de 2013 se convierten, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo en un «complemento personal consolidado», no pudiendo ser absorbible, compensable, ni actualizable.

Artículo 14. Compensación aumentos periódicos por Tiempo de Servicio.

Para compensar la pérdida de los aumentos periódicos por tiempo de servicio, todos los trabajadores percibirán dos pagos no consolidables: El primero, durante el año 2014 por un importe equivalente al 1,15 por

100 del salario base mensual multiplicado por 16 mensualidades; el segundo, durante el primer semestre de 2015, por un importe equivalente 1,15 por 100 del salario base multiplicado, también por 16 mensualidades.

Este importe, pues, se abonará únicamente en las fechas indicadas sin que, pues, se consolide en el futuro.

Artículo 15. Dietas.

Se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la empresa que, en esencia, obedece a la compensación a gastos pagados con los límites y las normas allí previstas.

Artículo 16. Kilometraje.

En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio, para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de treinta y tres céntimos de euro (0,33 €) por kilómetro, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 17. Retribución en vacaciones.

Durante las vacaciones anuales el trabajador percibirá la retribución que para cada ejercicio y grupo se fija en las tablas salariales anexas, más, en su caso, el complemento de puesto de trabajo, más en su caso, el complemento ad personam.

CAPÍTULO III

MEJORAS SOCIALES

Artículo 18. Ayudas a la Incapacidad Temporal.

En el caso de incapacidad temporal, las Empresas abonarán a su personal el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social el trabajador reciba la totalidad de su salario.

Los beneficios de este complemento extrasalarial, se abonarán al trabajador mientras éste reciba asistencia económica de la Seguridad Social o de la Mutua correspondiente y, siempre que el absentismo general de la empresa de que se trate no supere en los doce (12) meses anteriores el umbral del cinco por cien (5%), no computando las ausencias por maternidad/paternidad, crédito horario, permisos retribuidos y/o ausencias derivadas de contingencias profesionales y/o ausencias por IT de duración superior a quince (15) días.

Las Empresas tendrán la facultad de que por los Médicos a su servicio o de las mutuas sean visitados y reconocidos en su domicilio los trabajadores que estén percibiendo el complemento aludido cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 19. Cobertura Póliza de Seguro Accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo que cubra las contingencias de muerte y la de invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido un año de antigüedad o desde el momento de su contratación con carácter indefinido y que sea legalmente asegurable. Durante los dos años de vigencia el capital asegurado será de treinta y seis mil euros (36.000 €) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del INSS o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente.

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión «ab intestato».

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Solo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, el trabajador afectado lo comunicará a la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contarán las empresas con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que

cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

Artículo 20. Pago de Haberes.

Sin perjuicio de los posibles acuerdos individuales, el personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria, dentro del último día hábil del mes de su devengo. Los anticipos de haberes podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes y su importe máximo será la cantidad devengada hasta la fecha de la solicitud.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 22. Clasificación profesional.

I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o áreas de negocio.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y/o nivel dentro del grupo. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Empresa.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna o algunas de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

4. La clasificación profesional que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, niveles o funciones si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

II. GRUPOS PROFESIONALES

Entre otros grupos laborales, existirán al menos los siguientes:

- Grupo I: Personal de Oficio.
- Grupo II: Personal de Administración.

III. CONVERSIÓN A GRUPOS

En cumplimiento de la reforma laboral operada el pasado mes de Julio de 2012, a continuación se establece la asimilación de las actuales categorías profesionales vigentes en la Empresa en los nuevos Grupos profesionales:

Se engloban en el Grupo I, por título Personal de oficio las siguientes categorías vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo:

- Director.
- Director comercial.
- Jefe de operaciones.
- Jefe de Línea.
- Responsable marítimo.
- Responsable aéreo.
- Comercial.
- Operaciones/Despachante de buques.

- CustomerService.
- Administrativo técnico.
- Trainee.

Se engloban en el Grupo II, relativo al personal de administración, las siguientes categorías vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo:

- Responsable de administración.
- Administrativos.
- Auxiliares.

IV. DEFINICIÓN DE GRUPO PROFESIONAL Y FUNCIONES QUE ENGLOBAN

A continuación se describen las funciones que conforman cada Grupo Profesional:

Grupo I. Se caracteriza por agrupar las tareas o funciones que corresponde al personal de oficio para las actividades de agencia marítima, consignataria, transitarais o similares. Engloba las funciones enumeradas en el pacto IV anterior y que se definen, a título enunciativo que no limitativo, en el Anexo I de los presentes acuerdos.

Grupo II. Son aquellos trabajadores y trabajadoras que llevan a cabo tareas propias de administración y contabilidad así como de soporte a la estructura. Engloba, al menos, las siguientes funciones: Responsable de administración; administrativos; y auxiliares. Funciones que, como en el caso anterior, a título enunciativo que no limitativo se enumeran en el Anexo I de los presentes acuerdos.

Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

Artículo 23. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente:

a) Contrato indefinido: Los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso del trabajador se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba regulado en el artículo siguiente pasará a ser de seis (6) meses, con independencia del grupo profesional que ostente el trabajador.

La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinido con las previsiones allí fijadas.

b) Contrato eventual: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. La duración máxima de esta modalidad de contratación será de doce meses en un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un período menor a la duración máxima, sólo cabrá una prórroga.

Atendiendo a la naturaleza del sector y ante la imposibilidad de predeterminar el carácter estacional o excepcional que habilita la contratación de trabajadores eventuales, se acuerda que la mención a este artículo del convenio otorgue plena validez y eficacia al uso de esta modalidad contractual.

c) Contrato por obra o servicio determinado: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. Se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa tales como la incorporación de líneas nuevas, proyectos especiales, etc.

d) Contrato de interinidad: Se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complemente. En todo caso será de aplicación para la sustitución de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal o disfrute de vacaciones ya sea de uno o varios trabajadores sucesivamente.

e) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades: (i) se establece una distribución irregular de la jornada, pudiendo, por tanto, fijarse horarios distintos en función de la necesidad de la empresa en el momento de la contratación; (ii) se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 60 por 100 de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación. Se establece, asimismo que como mínimo, un 20 por cien de la jornada se distribuirá de manera

flexible en función de las necesidades de la Delegación/Central, fijándose, asimismo, la obligatoriedad de prestar trabajo extraordinario.

El trabajador contratado a tiempo parcial se compromete, además de las citadas horas complementarias, cuando sea requerido para ello, a la distribución irregular de la jornada prolongando o acortando la jornada diaria. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

f) Contrato de relevo: Se estará en cada momento a la normativa vigente con la única excepción de los acuerdos suscritos en fecha 15 de abril de 2013 que se anexan como anexo número uno.

Artículo 24. Período de prueba.

En cuanto a la duración del periodo de prueba en las nuevas contrataciones se estará a los siguientes plazos: seis (6) meses para todo el personal contratado en virtud de contrato indefinido, con independencia de su categoría o puesto de trabajo y dos (2) meses para los contratos temporales, salvo lo indicado para el contrato en prácticas.

Durante dicho periodo de prueba, que no se interrumpirá por causa de Incapacidad Temporal, el contrato podrá ser resuelto por cualesquiera de las partes sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 25. Preavisos y ceses.

1. Superado el periodo de prueba, los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: quince (15) días.

En caso contrario, la Empresa queda facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado, que incluye todos los haberes fijos y variables que, en promedio diario, haya obtenido en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la baja voluntaria.

2. El/La trabajador, si así lo requiere, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

Artículo 26. Promoción interna.

El personal indefinido de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de función superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y experiencia suficientes para ocupar dicha vacante. En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los/as seleccionados/as. Las empresas firmantes del presente convenio se obligan, salvo razones de confidencialidad o altos cargos, a publicitar las vacantes.

Artículo 27. Código de conducta.

Cumplir las órdenes e instrucciones del/la empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del/ trabajador/a, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 28. Jornada laboral y horario de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de mil setecientos cuarenta horas (1.740) horas de trabajo efectivo anuales, pudiéndose establecer una distribución irregular y flexible de la jornada a lo largo del año.

Artículo 29. Turnos de trabajo y horarios.

En materia de horarios y distribución de la jornada, los trabajadores, en función del puesto de trabajo que ocupen, serán adscritos según lo establecido por la dirección de la empresa a alguna o algunas de las siguientes previsiones:

- Horario: podrá ser continuado o partido.
- Días de trabajo: Podrán ser de lunes a viernes o incluir el fin de semana o festivos para la asistencia a buques.
- Jornada: Podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 30. Horas extraordinarias estructurales.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias

imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas del transporte, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Con las limitaciones establecidas en el punto 2 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual del trabajador y la jornada establecida, incrementada en un 50 por 100 o en un 75 por 100 cuando se realicen en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará el incremento del 50 por 100.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Preferiblemente, las horas extraordinarias se compensarán mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En su defecto se abonarán con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual/jornada anual}) \times 1,50 \text{ o } 1,75$$

Artículo 31. Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en veintitrés (23) días laborables, dentro del año natural correspondiente.

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la Representación de la Empresa, en cada centro de trabajo, con respeto de las siguientes normas: (a) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior; (b) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (ventas, administración, etc.); (c) Deberá estar a disposición del personal como mínimo dos meses antes de iniciar las vacaciones; (d) Una de las copias del listado general, firmada por la representación de los trabajadores/as y de la empresa, será ubicada, cada año, en el tablón de anuncios del centro de trabajo de que se trate; (e) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable; (f) en función del número de trabajadores/as del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de trabajadores/as que dentro de la misma categoría y/o puesto de trabajo puedan coincidir en los periodos de disfrute de las vacaciones.

Por acuerdo entre trabajador y empresa, las vacaciones no disfrutadas, podrán realizarse como máximo hasta el día 28 de febrero del año siguiente.

La situación de Incapacidad Temporal acaecida durante el disfrute de las vacaciones no paralizará las mismas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32. Licencias y permisos retribuidos.

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) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres (3) días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u 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 zona de residencia, el plazo será de cinco (5) días o de seis (6) si es fuera de la provincia. En el caso de que al menos dos (2) días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más.

c) Un (1) día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos (2) días.

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 o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta 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 afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de 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 legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

2. Reducción de la jornada y licencias:

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de nacimiento 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio 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 o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince (15) días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 33. Permisos no retribuidos.

El personal tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin sueldo, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, o padres del trabajador siempre que la realidad de la enfermedad y su gravedad se acrediten con el oportuno certificado facultativo.

Artículo 34. Ausencias por enfermedad.

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la Empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando el trabajador que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador deberá aportar el justificante médico correspondiente.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

Artículo 35. Calendario laboral.

La empresa publicará anualmente antes del 31 de diciembre del año anterior el calendario laboral, pudiéndose ampliar el plazo hasta el 31 de enero del año en curso, como consecuencia de los acuerdos sobre cambios del disfrute de festivos locales, que se puede acordar entre ambas partes, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate.

En su caso se recogerá el tratamiento de la fiesta de la «Virgen del Carmen».

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PRINCIPIO DE IGUALDAD. VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 36. Política de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa, en cumplimiento de la legislación actual, ha establecido una política sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y Salud laboral en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Siendo estímulo además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente en esta materia y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva, con el claro objetivo de eliminar o minimizar al máximo los accidentes laborales.

Dicha política de prevención de riesgos laborales, deberá estar definida en el tablón de anuncios de cada una de los centros de trabajo, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada trabajador.

La empresa garantizará a su personal de nueva incorporación la realización de un examen de la salud inicial al comienzo de la prestación de servicios, que será realizado por especialistas en vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos, y adecuado a cada puesto de trabajo, dentro de los plazos establecidos en la normativa vigente. Así mismo, se garantizará un examen de salud de periodicidad anual en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

Asimismo, se garantizará que cada trabajador recibirá, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertado por la empresa en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se pueda constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

Artículo 37. Obligaciones de los trabajadores.

En cumplimiento del art. 29 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 38. Facultad sancionadora.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 39. Violencia de Género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 40. Derechos Fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para la consecución de los objetivos fijados el plan de igualdad contempla, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 41. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos

los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42. Preaviso.

La representación social de los trabajadores/as, para evitar problemas en la planificación del trabajo se comprometen a preavisar y justificar con una antelación mínima, siempre que sea posible, de setenta y dos (72) horas el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Los miembros del comité de Empresa y Delegados/as de personal, dispondrán de un crédito de hasta veinte (20) horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de funciones representativas y sindicales.

Artículo 43. Información Regular al Representante Legal de los Trabajadores.

1. La Empresa informará, según lo establecido en la Legislación Laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos temporales. Asimismo la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

2. Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a los trabajadores, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas y sanciones.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto, en los contratos de trabajo, Códigos de Conducta de la Empresa y/o el Reglamento de Régimen Interno, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

44.1. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

44.2. Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

44.3. Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

44.4. Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. En el caso de la comisión de faltas graves o muy graves, se hará la oportuna comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

44.5. Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3.ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

44.6. Prescripción. La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

No obstante dichos plazos se paralizarán cuando se decida por la dirección de la empresa iniciar un expediente contradictorio en el que será oído el trabajador/a afectado/a, previo a la imposición, en su caso, de la sanción disciplinaria.

El expediente sancionador, desde que se inicie hasta que se notifique la sanción al trabajador o trabajadora no podrá prolongarse en el tiempo más de 45 días, pero suspenderá los plazos de prescripción de la falta, previstos en el apartado 64.6 anterior.

CAPÍTULO IX

TRATAMIENTO DE DATOS/OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE CIRCUNSTANCIAS PERSONALES/VARIOS

Artículo 45. Obligación de información sobre circunstancias personales.

El Trabajador se obliga a mantener informada a la Empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el Trabajador deberá comunicar a la Empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

Artículo 46. Cláusula descuelgue.

Las empresas podrán acordar la no aplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, cuando se produzcan alguno de los siguientes supuestos:

1. Cuando la empresa de que se trate se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista un expediente de regulación de empleo, ya que de existir se estará al apartado siguiente.

2. Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo por las causas establecidas legalmente, incluido despido colectivo, suspensión de contratos, etc.

3. Cuando la empresa acredite objetiva o fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables del año anterior y del ejercicio actual en el que pretendan implantar esta medida.

En cuanto al procedimiento, previa comunicación a la representación legal se seguirá el previsto en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre, claro está, iniciando el correspondiente periodo de negociaciones.

Artículo 47. Cláusula de Género Neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

PROVINCIA DE CÁDIZ

CATEGORÍA	2010	2012 (1%)	2013 (1%)	2014 (1,2%)	TBA
TITULADO SUPERIOR	1.835,33	1.853,68	1.872,22	1.894,69	30.314,99
TITULADO MEDIO B	1.507,11	1.522,18	1.537,40	1.555,85	24.893,63
TITULADO MEDIO A	1.628,58	1.644,87	1.661,31	1.681,25	26.900,00
TELEFONISTA	1.094,93	1.105,88	1.116,94	1.130,34	18.085,46
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.410,29	1.424,39	1.438,64	1.455,90	23.294,41
JEFE DE SECCIÓN	1.835,33	1.853,68	1.872,22	1.894,69	30.314,99
JEFE DE NEGOCIADO	1.628,58	1.644,87	1.661,31	1.681,25	26.900,00
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.304,46	1.317,50	1.330,68	1.346,65	21.546,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.094,93	1.105,88	1.116,94	1.130,34	18.085,46
TRAINEE	838,9	847,29	855,76	866,03	13.856,50

PROVINCIA MÁLAGA

CATEGORÍA	2014	TBA
TITULADO SUPERIOR	1.769,69	28.314,99
TITULADO GRADO MEDIO B)	1.430,85	22.893,63
TITULADO GRADO MEDIO A)	1.556,25	24.900,00
TELEFONISTA	900,00	14.400,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.330,90	21.294,41
JEFE DE SECCIÓN	1.769,69	28.314,99
JEFE DE NEGOCIADO	1.556,25	24.900,00
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.221,65	19.546,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.005,34	16.085,46
TRAINEE	866,03	13.856,48

PROVINCIA HUELVA

CATEGORÍA	2014	TBA
TITULADO SUPERIOR	1.769,69	28.314,99
TITULADO MEDIO B	1.430,85	22.893,63
TITULADO MEDIO A	1.556,25	24.900,00
TELEFONISTA	900,00	14.400,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.330,90	21.294,41
JEFE DE SECCIÓN	1.769,69	28.314,99
JEFE DE NEGOCIADO	1.556,25	24.900,00
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.221,65	19.546,36
AUXILIAR D 1A	1.005,34	16.085,46
TRAINEE	866,03	13.856,48