

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2024-2647 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Los Reginas, SL, para el periodo de 01 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025.*

Código: 39100942012024.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Los Reginas, SL, para el periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 9 de noviembre de 2023, integrada por las personas designadas por la empresa en representación de la parte empresarial y por la Representación Legal de los Trabajadores en la parte social, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los Artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de abril de 2024.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA “LOS REGINAS S.L” DE
SANTANDER, VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2023 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE
DE 2025**

CAPÍTULO I

-DISPOSICIONES GENERALES -

Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional.

El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, tiene como objeto regular las condiciones laborales, sociales y económicas de todos los trabajadores pertenecientes a la Empresa “LOS REGINAS S.L” al momento de su firma, sita en Santander (Cantabria), Paseo Marítimo s/n.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

1.El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el **1 de enero de 2023**, y su vigencia será de TRES (3) años, abarcando el período comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su registro por la autoridad laboral, y su posterior publicación.

2. Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año a partir del 31 de diciembre de 2025, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes.

3. Denunciado el Convenio por cualquiera de las partes, se mantendrán la vigencia de sus cláusulas normativas y obligaciones durante el período de negociación del nuevo Convenio.

La denuncia ha de hacerse de manera expresa, por escrito, con entrega de copia de la denuncia a la otra parte y a la Autoridad Laboral, y con una antelación mínima de **tres meses** respecto de la fecha de vencimiento señalada anteriormente, o de la fecha de vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Dentro de los 30 días naturales posteriores a la denuncia del Convenio, se convocará y constituirá la Mesa Negociadora, estableciéndose el oportuno calendario de reuniones a los efectos de alcanzar un acuerdo sobre el nuevo texto.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que las partes hubieran alcanzado un acuerdo para la firma del nuevo Texto, el presente Convenio mantendrá su vigencia, hasta la aprobación del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3.-Exclusión de otros Convenios y Pactos.

El presente Convenio sustituye y sucede en su totalidad a todo Convenio o Pacto anterior, en cuanto a la materia reguladora contenida en el mismo, o condiciones anteriormente existentes entre la representación de la empresa y su personal laboral, constituyendo éste la única normal por la que se rigen las relaciones laborales de dicho personal.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

1. El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, todas sus cláusulas y condiciones serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de lo pactado.

1

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

2. La anulación y/o interpretación contraria a la intención de los firmantes de cualquiera de los artículos del presente Convenio Colectivo, - especialmente en todo lo relacionado al equilibrio económico que supone el conjunto de lo pactado -, efectuada por la Autoridad laboral u Órgano Jurisdiccional competente, obligará a aquéllos a convocar en el plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la firmeza de la Resolución, a la Comisión Paritaria, para negociar sobre la redacción de dichos artículos en orden a restablecer la compensación entre derechos y obligaciones armonizada de buena fe a través del contenido del presente texto, y, en su caso, adaptar los mismos a la Ley.

3. Cualquier modificación normativa que afecte a las condiciones pactadas en este Convenio, será de aplicación inmediata y se tendrá en cuenta al objeto de adaptar en el menor plazo posible el texto del Convenio a lo dispuesto en la modificación normativa, previo sometimiento a la consideración de la Comisión Paritaria, según el procedimiento descrito en el párrafo anterior.

Artículo 5.- Compensación, absorción y garantía “ad personam”.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, estimadas en su conjunto y cómputo anual, compensarán en su totalidad a las que venía satisfaciendo la Empresa, bajo cualquier denominación, naturaleza u origen, bien por imperativo legal, Laudo, contrato individual, pacto, uso, costumbre, concesión voluntaria de la empresa, o por cualesquiera otras causas, todo ello con la salvedad de lo dispuesto en el párrafo final del presente artículo.

En análogo sentido, las condiciones de este Convenio, absorberán y compensarán en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general o reglamentario, Convenios Colectivos, contratos individuales y por cualesquiera otras causas, que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos.

Las posibles mejoras económicas contenidas en disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinadas dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas en cómputo anual, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Las condiciones establecidas en este Convenio, más beneficiosas en su conjunto para el personal, sustituirán en su totalidad a las que anteriormente vinieran rigiendo, con independencia de su denominación y naturaleza. En el caso de que algún trabajador tuviera reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y cómputo anual fueran superiores a las que le correspondiesen por aplicación de este Convenio, se le respetarán con carácter personal como garantía “ad personam”, según lo dispuesto en el artículo 30 y en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Artículo 6.- Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo regulado en la legislación laboral del sector, y en su defecto a la legislación laboral de carácter general. En particular, con carácter supletorio, se atenderá a lo dispuesto en la siguiente normativa: Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo; Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan reconocimientos médicos de embarque marítimo; la Orden de 18 de enero de 2000 por la que se aprueba el Reglamento sobre Despacho de Buques; Real Decreto 665/1999, de 23 de abril, por el que se regula el Registro de las personas que viajan a bordo de buques de pasaje; y Real Decreto 269/2022, de 12 de abril, por el que se regulan los títulos profesionales y de competencia de la Marina Mercante.

2

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO II

- COMISIÓN PARITARIA -

Artículo 7.- Constitución y composición.

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Jurisdicción Social.

2. La Comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes de este convenio colectivo: tres representantes de la Empresa, y tres representantes de los Trabajadores, siendo estos últimos, el representante de los trabajadores; el representante de la central sindical firmante del presente Convenio y el trabajador más antiguo que no mantenga vínculos familiares con la Dirección de la Empresa.

Esta comisión podrá utilizar los servicios de asesores, libremente designados por cada una de las partes, en cuantas materias sean de su competencia.

3. El Presidente de la Comisión, tendrá carácter moderador y será elegido de común acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores. Su función será la de presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter mixto y paritario del órgano.

4. El Secretario será un personal técnico adscrito a la Sede de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria.

5. A efectos de comunicaciones, peticiones de informes y consultas, se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, la propia Sede de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, sita en Santander, Pasaje de Peña, 2. (CP. 39008).

Artículo 8.- Funciones.

Son funciones generales de la Comisión Paritaria, las siguientes:

a) Informar sobre la voluntad de las Partes firmantes del Convenio, en relación con el contenido del mismo.

b) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación, entendimiento y desarrollo de lo establecido en el Convenio.

c) Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del presente Convenio.

d) Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo, en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conocer e informar, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo. El sometimiento y resolución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se retire la misma.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

f) Cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente y el propio convenio colectivo.

Artículo 9.- Funcionamiento, procedimiento y plazos de actuación.

Convocatoria: la Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, conforme al procedimiento más adelante detallado, fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día con información detallada de los temas a tratar. Salvo pacto en contrario entre las partes, las reuniones se llevarán a cabo en la sala habilitada para tal fin, en el la sede de la Fundación para las Relaciones Laborales en Cantabria.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán, con carácter ordinario, la primera quincena de cada trimestre, a partir de la firma del Convenio, a requerimiento expreso de cualquiera de las partes; y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes.

Constitución y asistentes: se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando, como mínimo, asista la mayoría simple de cada representación ya sea personalmente o por delegación de representación debidamente acreditada. Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de asesores, jurídicos o sindicales, que en cada caso se determina que serán designados por cada una de las partes.

Al finalizar cada reunión el Secretario levantará el correspondiente Acta.

Procedimiento: La parte que lo estime oportuno podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, obligatoriamente por escrito, planteando la cuestión que la Comisión estime debe conocer y, en su caso resolver, por entender que entra en su competencia.

El escrito necesariamente contendrá: (i) exposición del asunto que plantea y su calificación como ordinario o extraordinario; (ii) fundamentación, en su caso, que entienda el proponente que le asiste; (iii) propuesta o petición concreta que formula.

Una vez recibida la solicitud de convocatoria ordinaria, la Comisión fijará la fecha de reunión, que necesariamente se celebrará en el plazo máximo de los cinco días naturales siguientes, y en la que se estudiará el asunto planteado. En cualquier caso, entre la solicitud de reunión y su celebración, deberá mediar un plazo mínimo de 48 horas. En el supuesto de que la solicitud sea de convocatoria extraordinaria, la Comisión fijará fecha de reunión, debiendo respetarse entre la fecha solicitud de la convocatoria y su celebración, un plazo mínimo de 24 horas y máximo de 72 horas.

Votaciones: La Comisión Paritaria adoptará los acuerdos por **mayoría simple** y quedarán reflejados por escrito, siendo una vez aprobados, vinculantes para ambas partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver, con o sin acuerdo, en el plazo máximo de **quince días naturales**; y en el segundo supuesto, en el máximo de **cinco días naturales**, contados ambos, desde la fecha de la convocatoria de la reunión.

En el caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias citadas, las mismas podrán ser sometidas a resolución por mediación o arbitraje en los términos previstos en el artículo siguiente.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 10.- Solución autónoma de conflictos laborales (Sistema extrajudicial).

1. Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que la solución de los conflictos laborales propios del ámbito de aplicación del presente Convenio, se someterán y solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, firmado entre la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOE-CEPYME de Cantabria), y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y de la Unión General de Trabajadores de Cantabria (U.G.T), o norma que lo sustituya durante su vigencia, ante el Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (O.R.E.C.L.A), y de acuerdo a lo establecido en él, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto laboral.

Lo anterior supone:

a) La obligación de las partes firmantes de solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición de una demanda de conflicto colectivo (Artículo 153 LRJS) o a la convocatoria de una huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos en caso de huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la interposición de cualquier demanda judicial de todo tipo de conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos.

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial, que requerirá en todo caso el **sometimiento expreso** de ambas partes.

d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación del Convenio colectivo o pacto colectivo, que supongan un bloqueo de la negociación correspondiente durante un período no inferior de seis meses desde el comienzo de las negociaciones.

e) Resolver las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Lo anterior, supone una adhesión expresa y voluntaria de las partes firmantes al referido órgano de solución extrajudicial de conflictos, con el carácter de eficacia general, no siendo, por tanto, necesaria la adhesión individualizada para cada una de las discrepancias o conflictos que puedan aflorar durante la vigencia del presente Convenio, salvo en el caso de sometimiento al arbitraje, que requiere el sometimiento expreso de ambas partes.

CAPÍTULO II

- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO -

Artículo 11.- Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de Empresa, y su ejercicio corresponde a la propia Dirección o a las personas designadas por ésta.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

- a) La planificación y ordenación de los RR.HH.
 - b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio, por lo que la fijación de los horarios se realizará en base al criterio que suponga la reducción de costes, aumento de ventas, o que favorezca las necesidades estacionales de producción.
 - c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
 - d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
 - e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
 - f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
3. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes..., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 12.- Criterios Generales de clasificación profesional.

1. Mediante el presente Convenio Colectivo se establece un sistema de clasificación de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación funcional del mismo, a través de un sistema de clasificación profesional por grupos y niveles.

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

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

- a) Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria que debe tener el trabajador para llegar a desempeñar satisfactoriamente el contenido de la prestación laboral, así como el tiempo necesario para que, partiendo de dichos conocimientos mínimos teóricos, se obtenga un rendimiento suficiente en cantidad y calidad para la empresa.
- b) Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de trabajos, tareas o funciones que se desarrollen.
- c) Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- d) Mando: El grado de supervisión y ordenación de los trabajos, funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce mando.
- e) Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea, trabajo o puesto encomendado.
- f) Atribuciones de las titulaciones: las atribuciones de los títulos profesionales expedidos por la Dirección General de la Marina Mercante se refieren a los diferentes cargos y niveles de responsabilidad para los que éstos habilitan a una persona en el ejercicio profesional a bordo de buques mercantes.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Para la obtención de estos títulos profesionales se requiere haber completado una formación habilitante según la normativa vigente que resulte de aplicación; y haber adquirido determinada experiencia profesional. Los niveles de estudios y experiencia requeridos serán más elevados cuanto mayor sea el rango y responsabilidad a bordo de los buques que se establecen en función de factores como la modalidad del buque, su tonelaje, potencia o clase de navegación.

3. La reclasificación profesional que se operará con la entrada en vigor del Convenio colectivo se realizará teniendo en cuenta las efectivas funciones desempeñadas por cada uno de los trabajadores y el puesto ocupado en el organigrama en la empresa, por lo que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, desaparecerán las categorías profesionales existentes hasta la fecha.

Artículo 13.- Grupos y niveles profesionales.

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

Grupo Profesional I: Dirección-Gerencia; Técnicos de Gestión Administrativa y Recursos Humanos; y Personal Responsable Marítimo.

Grupo Profesional II: Personal de Administración y Comercial, Taquillero y Azafato/Promotor de ventas.

Grupo Profesional III: Servicios diversos.

2. Los puestos de trabajo y/o funciones que integran cada grupo funcional, se ordenarán en niveles, conforme a los criterios de clasificación descritos en el artículo anterior.

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

Artículo 14.- Grupo Profesional I. Dirección-Gerencia, Técnicos de Gestión Administrativa y Recursos Humanos, y Personal Responsable Marítimo.

Se incluyen en este grupo profesional a aquellos puestos cuyo desempeño conlleva los siguientes factores:

- Responsabilidad total y completa por la gestión de una o varias funciones de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia Dirección, a quien debe dar cuenta de su gestión.
- Participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar por la empresa, determinadas en función de objetivos globales definidos por los órganos de gobierno de la empresa o por la presidencia de la misma.
- Alto grado de conocimientos profesionales que requieren titulación habilitante para el ejercicio del puesto de trabajo o la aplicación de conocimientos inherentes a dicha titulación para el ejercicio de sus funciones.
- Alto grado de responsabilidad, derivado de las funciones que desempeñan, que vienen emanadas de la propia Dirección.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

- Realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos definidos que requieren un alto grado de especialización, siguiendo instrucciones generales, previa asignación de la empresa.

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

Artículo 15.- Grupo profesional II. Personal Administrativo, Comercial, y taquillero.

1. Descripción de este grupo profesional:

– Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de poca complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

_ Conocimientos profesionales de grado medio/bajo aún requiriendo titulación habilitante.

– Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

– Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su promoción equivalentes a un Grado, o formación profesional 2, o grado equivalente, o con experiencia dilatada en el sector profesional.

Artículo 16.- Grupo profesional III: Servicios Diversos.

1. Descripción de este grupo profesional:

– Son aquellos trabajadores que, sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de poca o muy escasa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas propios de su ámbito competencial, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa, y de sus superiores.

_ Conocimientos profesionales de grado bajo, aún requiriendo titulación habilitante.

– Realizan trabajos de ejecución autónoma y de naturaleza heterogénea que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, bajo la supervisión de su superior o de la Dirección.

Formación: La necesaria para el desempeño del puesto.

Artículo 17.- Clasificación Profesional.

Grupo Profesional I: Dirección-Gerencia; Técnicos de Gestión Administrativa y Recursos Humanos; y Personal Responsable Marítimo.

Nivel 1. Gerencia.

Nivel 2. Técnico/Director de Administrativo, Técnico/Director de Recursos Humanos y

8

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Técnico/Director Comercial.

Nivel 3. Jefe de Mantenimiento/Mecánica.

Nivel 4. Patrón de Litoral.

Nivel 5. Patrón de Cabotaje.

Nivel 6. Patrón Portuario.

Nivel 7. Mecánico

Grupo Profesional II: Personal de Administración y Comercial, y taquillero.

Nivel 1. Comercial.

Nivel 2. Administrativo.

Nivel 3. Taquillera-Administrativa CT de Santander.

Nivel 4. Taquillera.

Nivel 5. Azafato/Promotor de Ventas.

Grupo Profesional III: Servicios diversos.

Nivel 1. Guía Turístico.

Nivel 2. Marinero

Nivel 3. Mozo de almacén.

Nivel 4. Personal de Mantenimiento/Oficial de 1º.

Artículo 18.- Polivalencia y movilidad funcional.

1. Sin perjuicio de la inclusión de cada trabajador en un determinado Grupo y nivel Profesional, y la asignación salarial correspondiente al mismo, - acorde con las funciones que desempeñe durante más tiempo -, para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, todo el personal de la Empresa desempeñará, según las necesidades del servicio, cualquier tarea o trabajo que le sea encomendado por su superior directo o por la propia Dirección, dentro de los límites de la capacidad, conocimientos y formación requeridos.

2. Con independencia de lo anterior, señalar que la tripulación a bordo de los buques, - en concreto, los puestos de Patrón de Cabotaje, Patrón de Litoral, Patrón Portuario, Mecánico y Marinero -, deberán asistir a los pasajeros cuando las necesidades del servicio así lo exijan, compartiendo indistintamente de su inclusión en uno u otro grupo profesional, las funciones de gestión de incidencias, supervisión de seguridad, información al pasajero, expedición y venta de billetes, control de aforo, asistencia durante el embarque y desembarque y funciones análogas.

3. Para aplicar la movilidad funcional la empresa respetará lo dispuesto en el art. 39.1 del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO IV

- CONDICIONES DE TRABAJO -

Artículo 19.- Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia de este contrato será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, en un promedio de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, comprendiendo para su cómputo el período anual incluido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, es decir, el año natural. En todo lo no regulado por el presente Convenio, se estará a lo regulado en el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que será de aplicación supletoria.

Para los trabajadores del mar, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 y siguientes del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Para el resto de trabajadores, y salvo lo establecido para la jornada irregular, en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

2. La empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el apartado 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores afectados deberán ser preavisados por escrito con una antelación mínima de **5 días naturales**, - fijándose como medio de comunicación el portal del empleado -, comunicándoles el día y la hora de la prestación del trabajo, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la Ley.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas dentro del año natural, retribuyéndose el exceso respecto a la jornada máxima anual como horas extraordinarias. El defecto de horas no será recuperable.

3. Salvo causa de fuerza mayor, ningún trabajador de la Empresa podrá abandonar su puesto de trabajo, hasta que su relevo haya cubierto su puesto.

4. Puerto (tripulación retén): La empresa podrá requerir a estos tripulantes para los servicios propios de las líneas o para cualquier necesidad de la Empresa. Será facultad de la Empresa dotar a las tripulaciones de retén.

5. Línea Regular y servicios extraordinarios: El horario de trabajo de la línea regular Santander-Pedreña-Somo y de los servicios extraordinarios, así como las excursiones por la Bahía de Santander, servicios de Buques consignatarios, u otros servicios o líneas comerciales que pudieran abrirse en el futuro, se adecuará a los horarios comerciales que en cada momento determine la empresa para garantizar el servicio de transporte marítimo pasajeros en la bahía de Santander y para futuros servicios que puedan prestarse.

Artículo 20.- Descansos semanales y diarios

1. El personal del mar disfrutará de día y medio de descanso semanal, salvo en períodos de temporada alta (desde el 15 de junio al 30 de septiembre) en los que podrá reducirse a un día para aquellos trabajadores que se adscriban voluntariamente a la ampliación de horas presenciales hasta 80 horas, regulado en el artículo 35 del presente Convenio.

10

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Fuera de temporada alta o en caso de que el trabajador no se adscriba voluntariamente a la ampliación de horas presenciales en temporada alta, siempre que se realicen horas extraordinarias o presenciales hasta 16 horas mensuales, puede implicar la renuncia de medio día de descanso semanal, pudiendo optar el trabajador por la retribución proporcional del precio/hora extraordinaria o por su compensación en descanso equivalente dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

2. El resto del personal disfrutará de, al menos, día y medio de descanso semanal.

3. En temporada alta, los descansos semanales no tendrán por qué coincidir en sábado o domingo. Fuera de los períodos de temporada alta, y siempre que las circunstancias organizativas y actividad de la empresa lo permitan, uno de los días de descanso del personal, coincidirá preferiblemente en sábado o domingo.

4. Siempre que la duración de la jornada continua exceda de seis (6) horas, se tendrá derecho a un período de descanso de quince (15) minutos durante la misma, que se considerará tiempo de trabajo efectivo, y que deberá disfrutarse cuando la embarcación esté debidamente atracada y custodiada por al menos, un trabajador, y sin que comprometa los horarios de salida de la embarcación.

Artículo 21.- Permisos retribuidos.

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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) El tiempo mínimo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, que inexorablemente daba realizarse dentro del horario de trabajo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 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.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

e) Cuatro días por nacimiento de hijo/a.

f) Un día de asuntos propios anual, no pudiendo disfrutar del mismo día dos personas del mismo grupo profesional. El día de asuntos propios no podrá acumularse al período de vacaciones, ni dentro del período de vacaciones blindado al que hace referencia el artículo 24.4 del presente Convenio.

En el supuesto de que dos personas solicitasen el mismo día por asuntos propios, tendrá prioridad el trabajador que lo haya solicitado primero.

g) Dos días al año, para el cuidado de ascendientes o descendientes de primer grado.

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 periodo de hasta cinco años, en los términos previstos en el art. 23.3 del ET.

i) Los trabajadores tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, previa acreditación de la causa mayor que ha justificado la ausencia.

j) Las demás previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los permisos contemplados en este artículo, se entenderán extensivos a las situaciones de convivencia habitual legalmente reconocidas como pareja de hecho.

3. Los trabajadores deberá comunicar a la Empresa, a través del portal del empleado, la fecha del disfrute del permiso retribuido, con una antelación mínima de 3 días hábiles. Este plazo no será de aplicación cuando se acredite razonablemente la imposibilidad o gran dificultad de realizar el preaviso en el plazo establecido, en cuyo caso, podrá justificar la necesidad del permiso, en el plazo de tres días hábiles después de regresar a su puesto de trabajo.

Artículo 22.- Licencias retribuidas para estudios de perfeccionamiento profesional.

1. La empresa podrá conceder licencias retribuidas, - con el salario base establecido en el Anexo I para cada Grupo y Nivel Profesional -, cuando el trabajador tenga necesidad de disponer, total o parcialmente, de tiempo para cursar estudios o presentarse a exámenes, previa solicitud y autorización de la empresa, en la que se indicará los motivos, las clases de estudios, y el programa de éstos, en los siguientes casos:

a) Cuando con los estudios propuestos, se persiga la obtención o renovación de certificados que sean de obligada obtención para el desempeño de la actividad en su categoría profesional.

b) Realización de cursos de nivel medio o superior en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Una vez presentada la solicitud, - que habrá de hacerse obligatoriamente por escrito -, junto con la documentación referida en el apartado anterior, la Empresa tiene un plazo máximo de 5 días hábiles para autorizar o denegar la licencia retribuida. En caso de que la Empresa no conteste en el plazo establecido, se entenderá **denegada** la licencia.

12

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 23.- Calendario laboral y hoja de servicios.

1. Durante los dos últimos meses de cada año, la empresa consultará con la representación legal de los trabajadores, - quien emitirá un informe con carácter previo a su confección -; y elaborará el calendario laboral anual, que deberá estar aprobado antes del 15 de diciembre de cada año, o día posterior hábil, informándose de ello a los representantes de los trabajadores.

2. En el mismo, deberá constar necesariamente la jornada anual y la distribución de días laborales, festivos, descansos, y vacaciones. No obstante, la obligación de elaborar el calendario laboral no incluye la publicación de los concretos horarios de trabajo, so pena de dejar sin efecto las facultades organizativas del empleador.

3. La empresa podrá modificar el calendario que se establezca a principio del año, con un máximo de dos cambios adicionales dentro del año natural, y en función de sus necesidades. En el número de cambios no se compatibilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Se entenderá como fuerza mayor, entre otras, las averías en las embarcaciones, viajes contratados con antelación inferior a una semana en temporada alta y un mes en temporada baja; y climatología adversa.

En cualquier caso, y salvo causa de fuerza mayor, los calendarios que se establezcan, deberán mantenerse durante un mínimo de un mes. Las modificaciones del calendario se comunicarán al representante de los trabajadores, y a los trabajadores afectados, con un mínimo de cinco días de antelación.

4. La empresa elaborará la distribución de los servicios de todos los trabajadores de acuerdo a las necesidades organizativas y productivas de las mismas, señalando **día y hora de prestación** de los correspondientes servicios.

Cuando los trabajadores soliciten la permuta entre sí de los servicios que le han sido asignados, - siempre que se trate de trabajadores del mismo puesto profesional y las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral lo permitan -, deberán solicitarlo de forma escrita, acompañando un pliego razonado de las causas que motivan tal petición y con una antelación de cuatro días naturales. La Dirección, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación laboral vigente, además de la propia organización del trabajo, determinará por escrito si ello es posible y consentirá o no la permuta.

Durante la temporada alta, - entendiendo por tal el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, y la semana de Semana Santa -, los horarios de trabajo u hojas de servicio serán publicados, salvo causa de fuerza mayor, con una antelación de **una semana**, concretando la hora de entrada y salida de cada trabajador. Fuera de dicho período, denominado "*temporada baja*", la publicación de los concretos horarios de trabajo se hará con una antelación de **un mes**.

Artículo 24.- Vacaciones.

1. Los trabajadores que cuenten con, al menos, un año de prestación efectiva de servicios para la empresa, tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta y dos días naturales, siempre que se vean perjudicados por el blindaje del período de vacaciones fijado en el apartado cuarto del presente artículo. El resto de trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones al año.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

2. El devengo de las vacaciones se realizará por años naturales, de tal forma que quien hubiese ingresado en la empresa después del 1 de enero de cada año, disfrutará en el año de ingreso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los días de trabajo efectivamente prestado en ese año anual.

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

4. Se respetarán los criterios que se vienen aplicando en cuanto a los períodos de disfrute de las vacaciones, por lo que, dado la estacionalidad de trabajo, **ningún trabajador**, - salvo el personal de mantenimiento -, **podrá disfrutar de las vacaciones**, a excepción de supuestos especiales que requerirán la previa autorización por escrito de la Empresa, **en el período de la semana de Semana Santa, y el comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.**

5. 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, a través del PORTAL DEL EMPLEADO **antes del 30 de noviembre.**

No obstante, los trabajadores podrán dejar un máximo de siete días de vacaciones sin solicitar antes del 30 de noviembre, período vacacional que podrá solicitarse por el mismo medio, y con una antelación mínima de un mes a la fecha pretendida, requiriendo para su disfrute la previa autorización de la Empresa.

Solicitado por el trabajador el período de siete días de vacaciones, la empresa dispone de un **plazo máximo de un mes** para autorizarlas, entendiéndose en todo caso **concedidas** en el supuesto de no contestar en referido plazo.

Esta solicitud extemporánea de los trabajadores, permitirá la modificación del calendario laboral aprobado para acomodarlo a las vacaciones de los trabajadores.

6. Los períodos de vacaciones se disfrutarán de manera ininterrumpida, bien en un único período de 30 o 32 días naturales, o bien en períodos de 7, 8, 15 o 16 días naturales.

7. Los trabajadores conocerán las fechas en que le corresponde el disfrute de las vacaciones, con un mínimo de un mes de antelación al comienzo de su disfrute, salvo pacto en contrario.

8. Una vez aprobado el calendario laboral, con las vacaciones anuales, - para cuya confección participará tanto la Empresa como la Representación legal de los Trabajadores -, los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute entre trabajadores del mismo puesto profesional. La empresa podrá atender a esta petición siempre y cuando no concurren circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso el cambio solicitado.

9. En el caso de que el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa, coincida con el descanso semanal, se iniciará una vez finalizado el período de descanso semanal.

10. El derecho del descanso retribuido al que alude este artículo, caducará el 31 de diciembre de cada año, prohibiéndose expresamente su acumulación en años sucesivos, salvo pacto en contrario, o su traslado fuera del año natural, por las causas legalmente previstas.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

11. El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

Artículo 25.- Excedencias.

En esta materia, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

CAPITULO V

-RÉGIMEN RETRIBUTIVO -

Artículo 26.- Tabla salarial.

En el Anexo I del presente Convenio se aportan las tablas salariales de 2023, 2024 y 2025 con las percepciones brutas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria, que será, para cada trabajador, la que corresponde a su grupo y nivel profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 27.- Estructura salarial.

1. El salario base: es la parte de la retribución bruta del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo (Anexo I), según se describe en el artículo 28.

2. Complemento "ad personam": este concepto se incluye en la estructura salarial de aquellos trabajadores de alta en la Empresa que, a la fecha de la firma del presente Convenio, hayan venido percibiendo con anterioridad a su firma, el importe previsto en concepto de mejora voluntaria, incentivos, plus de transporte, antigüedad...**siempre que su cuantía no quede absorbida por la nueva estructura salarial en los términos fijados en el artículo 30 y Disposición Adicional primera del presente convenio.**

La cuantía del complemento "ad personam" del trabajador, **será el último pactado entre la Empresa y el trabajador con anterioridad a la firma del presente Convenio**, con presencia del representante de los trabajadores.

3. Quebranto de moneda: para el personal que realice tareas de cobrador o taquillero (Art. 31).

4. Plus de mando: exclusivamente para los puestos de Patrón de Litoral; Patrón de Cabotaje y Patrón Portuario. (Art. 32)

Artículo 28.- Devengo de salario y forma de pago.

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes establecidos para cada nivel, en la Tabla Salarial prevista en el Anexo I del presente Convenio.

2. El salario bruto pactado se percibirán en 12 mensualidades de 30 días coincidentes con los 12 meses naturales, más dos pagas extraordinarias de 30 días cada una, conforme a lo previsto en el art.33 del presente Convenio.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

3. Las percepciones salariales se abonarán mensualmente, por períodos vencidos, y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, por medio de transferencia bancaria en la cuanta designada al afecto por el trabajador.

Artículo 29.- Salario base e incrementos retributivos.

1. El salario base de los trabajadores para los años 2023, 2024 y 2025, será el que se señala en las Tablas del Anexo I para su grupo y nivel profesional.

2. Finalizada la vigencia temporal del presente convenio (31 de diciembre de 2025) y hasta la negociación y aprobación de uno nuevo, se establece un incremento anual en ultraactividad del convenio del **2%**, que se aplicará únicamente al salario base; horas extraordinarias y de presencia.

6. En cualquier caso, el salario base debe garantizar el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Artículo 30. - Complemento “ad personam”.

1. Este nuevo complemento se integra en el sistema retributivo de todos aquellos trabajadores de alta en la Empresa a fecha de la firma del presente Convenio, que tengan reconocido a título individual cualquier importe en concepto de mejora voluntaria, incentivos, complemento de antigüedad, etc., - conceptos que se extinguen con la firma del presente Convenio - siempre que la suma de todas las condiciones económicas reconocidas en su conjunto y cómputo anual, fuesen superiores a las que le correspondiese por aplicación de este Convenio.

2. El importe del complemento se determinará conforme a los cálculos fijados en la Disposición Adicional primera.

3. La naturaleza del presente complemento es de carácter personalísimo.

4. Una vez fijado el complemento “ad personam” de cada trabajador a la firma del presente Convenio, - en el supuesto de que se tenga derecho a él conforme a lo especificado en los párrafos anteriores -, **éste no será compensable ni absorbible por ningún concepto**, ni tan siquiera por aplicación de los incrementos que en su día se aprueben del salario mínimo interprofesional, siendo además un complemento de carácter invariable y no revalorizable.

Artículo 31.- Quebranto de moneda.

1. Para el personal que realice tareas de cobrador o taquillero, se establecerá un quebranto de moneda, durante temporada alta (Semana Santa, y del 15 de junio al 30 de septiembre) de **1,50 €** por cada día que efectúen dichas labores; y de **1,20 €** por cada día que efectúen dichas labores fuera de temporada alta.

Para el personal que realice de forma permanente esta labor, se establecerá un quebranto de moneda de **35,00 €/mes** en temporada alta; y de **20,00 €/mes** durante el resto del año.

2. En el supuesto de que exista en el período de devengo, un desfase o descuadre de caja por dichas labores, se descontará del complemento del trabajador afectado el importe resultante del desfase, incluso, cuando éste sea superior a la cuantía abonada por tal concepto. En este último caso, se descontará mensualmente del importe íntegro del complemento de quebranto de moneda, hasta su completa devolución.

3. Este complemento no será compensable ni absorbible por ningún concepto, ni tan siquiera por aplicación de los incrementos que en su día se aprueben del salario mínimo interprofesional.

16

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 32.- Plus de mando.

1. Los trabajadores cuyo puesto profesional sea el de Patrón de Litoral; Patrón de Cabotaje y Patrón Portuario, percibirán en atención a la gestión de los equipos a su cargo, a la formación de nuevo personal, y a la responsabilidad inherente a su puesto de trabajo, un complemento de mando por importe de **3,50 €** al día, - durante el tiempo efectivo de prestación de servicios, excluyéndose el período vacaciones, situaciones de IT, permisos, etc., - por cada día de trabajo en el que se desarrollen las funciones de Patrón, al menos durante **4,5 horas** por jornada de trabajo.

Será la Dirección de la empresa, en virtud de su potestad de organización, la que determine en la hoja de servicio qué miembro de la tripulación realizará las funciones de Patrón y de Marinero, a los efectos del devengo del plus de mando.

2. Este complemento no consolidable, no será compensable ni absorbible por ningún concepto, ni tan siquiera por aplicación de los incrementos que en su día se aprueben del salario mínimo interprofesional.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir 2 gratificaciones extraordinarias de devengo anual que se harán efectivas respectivamente los días 20 de julio, y 20 de diciembre.

2. Las cuantías serán las que se señalan a continuación:

Paga de julio: la cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días del salario base en vigor correspondiente a cada nivel profesional, siendo el devengo semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: la cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días del salario base en vigor correspondiente a cada nivel profesional, siendo el devengo semestral, desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

3. Dichas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

1. Se considerará horas extraordinarias aquellas que efectivamente se trabajen por encima de la jornada anual de 1.800 horas, que no podrán exceder del límite de 80 horas al año, salvo (i) lo previsto en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, y (ii) lo dispuesto en el art. 35 relación a las horas presenciales.

2. Las horas extraordinarias, en temporada alta (Semana Santa y del 15 de junio al 30 de septiembre), se abonarán de acuerdo con los valores que se señalan en la tabla que figura en el Anexo I.

El trabajador que realice horas extraordinarias fuera de la temporada alta, será compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses posteriores a la realización de las horas extraordinarias, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, prevaleciendo en cada momento las necesidades de la Empresa.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Únicamente en el supuesto en el que la compensación por tiempo equivalente de descanso en los términos previstos no sea posible, se abonará de acuerdo con los valores que se señalan en la tabla que figura en el Anexo I, distinguiendo ente horas extraordinarias diurnas y nocturnas. **Se considerarán horas extraordinarias nocturnas aquellas que se realicen a partir de las 23:30 horas.**

3. Tienen la consideración de horas extraordinarias de obligatoria realización, aquellas debidas a ausencias imprevistas, cambios de turno derivados de la naturaleza del trabajo, u aquellas otras que se reputen necesarias para garantizar la seguridad inmediata del buque y/o personas a bordo, para socorrer a otros buques y a sus pasajeros que corran peligro en el mar, o bien para subsanar cualquier deficiencia o incidencia que pudiera perjudicar la explotación de los servicios de la naviera.

Artículo 35.- Horas presenciales.

1. Con la finalidad de cubrir eventuales contingencias que puedan afectar a la seguridad u operatividad de cualquiera de los buques adscritos al servicio de retén, puerto y transporte de pasajeros en la Bahía de Santander o cualquier otra línea que realice la Empresa; y para cubrir contingencias por razones de espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras análogas, se establece un tiempo de presencia para el personal, según el siguiente detalle:

a) Cada tripulante, así como las tripulaciones de Puerto, y de retén cuando las haya, podrán realizar en su caso, según las necesidades del servicio, hasta un máximo de 16 horas presenciales, realizadas dentro de cada mes.

b) En temporada alta, entendiendo por ésta el período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre y la semana de Semana Santa, - salvo por circunstancias climatológicas extraordinarias y de demanda en que podrá prorrogarse por período no superior a un mes -, a elección del trabajador, podrán ampliarse las horas presenciales hasta las veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes (80 mensuales). Esto puede implicar, el disfrute de un único día de descanso semanal en el período de temporada alta.

c) El trabajador deberá comunicar por escrito a la Empresa a través del Portal del Empleado su deseo de adscribirse a dicha ampliación, al menos, con dos meses de antelación al inicio de la temporada alta, debiendo mantener en tal caso, la opción escogida durante toda la temporada alta.

d) Estas horas de presencia serán retribuidas según lo establecido en el Anexo I del Convenio Colectivo, o bien mediante tiempo equivalente de descanso, a disfrutar dentro de los 4 meses siguientes a la finalización de la temporada alta, a elección del trabajador.

2. En la jornada prevista para la realización de ese tiempo presencial, y en las labores propias de su puesto profesional, la Empresa podrá requerir a estos trabajadores para su incorporación a las tareas habituales de la Naviera, incluso las previstas, con cargo a estas horas presenciales, hasta agotar el tiempo presencial previsto en este artículo.

Artículo 36. – Salidas, dietas, viajes y kilometraje.

1. El trabajador que se asignado en un lugar distinto al de su prestación de servicios habitual, deberá estar en su puesto de trabajo para iniciar su jornada en la fecha y hora fijada por la Empresa.

En estos casos, el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,25 €/kilómetro.

18

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

No se abonará ningún gasto de desplazamiento en el supuesto de que la Empresa ponga a disposición de los trabajadores un vehículo de empresa. Todos los trabajadores de la empresa que dispongan de la correspondiente habilitación para conducción de vehículos, podrán ser designados por la Empresa como conductores del vehículo puesto a su disposición dentro de su horario de trabajo. La puesta a disposición del vehículo será comunicada al trabajador a través del Portal del Empleado.

Los gastos extraordinarios, como los medios de transporte alternativo, peajes, etc., requerirán la previa autorización de la Empresa y posterior justificación por parte del trabajador.

Si el desplazamiento se realiza en transporte público, se percibirá el importe del billete, previa justificación del gasto. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de la Empresa, excluyéndose del concepto de transporte público el transporte en taxis o análogos (VTC).

2. En aquellos supuestos en los que, en base a criterios organizativos, de reducción de costes, aumento de ventas o que favorezcan las necesidades estacionales de servicios, la Empresa solicite al trabajador la prestación de sus servicios en una localidad diferente a aquella en la que desarrolla sus servicios con carácter habitual, - Santander, Somo, Pedreña y Pontejos -, y con motivo de la finalización de la jornada fuera de la localidad habitual de la prestación de servicios deba realizar al menos, una comida fuera de su domicilio no facilitada por la Empresa, el trabajador tendrá derecho a una dieta según lo dispuesto a continuación:

El importe máximo de las dietas será el siguiente:

- 15,00 € netos cuando se deba hacer una comida o cena fuera de la localidad de prestación habitual de servicios.

- Se abonará una dieta por alojamiento en la cuantía que se justifique mediante la factura hasta el importe máximo de 50,00 € netos cuando se tenga que pernoctar por motivos de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y siempre y cuando en el lugar en el que se haya desplazado el trabajador no disponga de alojamiento en la Casa del Mar del lugar.

3. En aquellos supuestos en los que, en base a criterios organizativos, de reducción de costes, aumento de ventas o que favorezcan las necesidades estacionales de producción, el trabajador vaya a realizar sin solución de continuidad, horas o servicios extraordinarios tras la finalización de su jornada ordinaria en turno de tarde, la empresa le proporcionará un servicio de cena en las instalaciones de la empresa. Para el caso de que este servicio no pueda ser dispensado, el trabajador tendrá derecho a una dieta de un máximo de 15,00 €, previa su justificación.

4. Las dietas contempladas en este artículo se constituyen como un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y, en su caso, alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento y siempre previa justificación por parte del trabajador y autorización por parte de la empresa.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO VI

- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -

Artículo 37.- Prevención de Riesgos Laborales.

1. La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de la empresa, que requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas para poder así eliminar o reducir los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la actividad, para proteger la salud del trabajador. Para ello será fundamental la colaboración estrecha entre la Dirección de la Empresa y del Delegado de Prevención.

2. Ambas partes se comprometen a favorecer e impulsar las acciones de tipo preventivo, divulgativo y formativo, cuidando la observancia de las reglas de trabajo que se adopten, e informando de las posibles deficiencias que pudieran dar origen a accidentes de trabajo.

3. Será de aplicación la normativa vigente en la materia, en especial lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, o normativa que lo sustituya.

CAPÍTULO VII

- CONTRATACIÓN Y EMPLEO -

Artículo 38.- Período de prueba.

1. Todos los contratos de nuevo ingreso suscritos a partir de la firma del presente Convenio, se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole del puesto a cubrir, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Resto de trabajadores: tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

2. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a los seis meses, la duración del período de prueba concertado por escrito, no podrá exceder de un mes.

3. Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

4. La empresa no incluirá período de prueba cuando el trabajador haya prestado servicios para la empresa en el mismo puesto de trabajo, en los 3 años anteriores a la nueva contratación.

Artículo 39.- Contratación.

1. En lo relativo a la forma y contenido del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 8 y 9 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones normativas vigentes o posteriores que resulten de aplicación.

2. Contratos de duración determinada: debe estarse a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

i) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se entenderá como “*circunstancias de la producción*”, al objeto de formalizar nuevos contratos a través de esta modalidad contractual, el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa, incluido las que se derivan de las vacaciones anuales, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos propios de la modalidad de contratación fijo-discontinuo.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de un año.

Igualmente, LOS REGINAS S.L podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender a situaciones ocasionales, previsibles, y que tengan una duración reducida y delimitada, para atender a una concreta situación, que deberá ser identificada en el contrato. La empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, con independencia de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender a dicha situación eventual.

ii) Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con reserva del puesto de trabajo.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto, y como máximo durante quince días.

Esta modalidad contractual podrá utilizarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio colectivo, y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Finalmente, se habilita la utilización de esta modalidad contractual para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser, en este caso, superior a tres meses.

Artículo 40.- Trabajadores fijos discontinuos. Orden de llamamiento.

1. Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados siempre que sean necesarios sus servicios, y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por orden de antigüedad de cada trabajador, computada la misma desde la fecha de adquisición de su condición de fijo discontinuo, teniendo preferencia el que más antigüedad tenga dentro de su puesto profesional.

En el supuesto de que dos o más trabajadores tuviesen la misma antigüedad como fijos-discontinuos, tendrá preferencia en el llamamiento el trabajador que cuente con mayor experiencia en el puesto, entendida ésta como el mayor tiempo de trabajo en la empresa con otros contratos de duración determinada, distintos a los inherentes de su condición de fijo-discontinuo.

3. La Empresa entregará al Delegado de Personal el listado de trabajadores por orden de llamamiento. El listado se efectuará distinguiendo a los trabajadores según su puesto profesional.

21

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

4. La empresa se obliga al llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos dentro de su puesto profesional antes de realizar contrataciones temporales o de puesta a disposición en los términos de este Convenio.

A tal fin, los llamamientos se efectuarán a través del Portal del Empleado, con una antelación mínima de 72 horas. Si el trabajador no atendiese al llamamiento por encontrarse trabajando, no se considerará baja voluntaria.

Si la empresa, por razones de demanda imprevista de servicios no pudiese cumplir con dicho plazo, deberá avisar al trabajador igualmente por el mismo medio, y si el trabajador no pudiese incorporarse, la empresa podrá llamar al siguiente trabajador de la lista, sin que el trabajador precedido pierda el derecho a ser convocado nuevamente en el siguiente llamamiento.

5. Los trabajadores fijos-discontinuos que, sin causa justificada, no contesten al llamamiento de la empresa dentro de las 24 horas siguientes al envío de la comunicación, contestación que igualmente deberá llevarse a efecto a través del Portal del Empleado, perderán su puesto en el orden de la lista, en la primera ocasión que esto suceda. En el supuesto de que el trabajador no atendiese al llamamiento efectuado por la empresa en la segunda ocasión, esta negativa supondrá la extinción de su relación laboral.

6. Cuando la no incorporación al puesto de trabajo sea debida a una casusa justificada, el trabajador deberá acreditar dicha causa justificada en el plazo de dos días hábiles, a contar desde la fecha en la que se efectuó el llamamiento.

Artículo 41.- Preaviso de resolución anticipada del contrato por parte del trabajador.

1. El personal podrá causar baja voluntaria en cualquier momento sin más obligación que avisarlo a la empresa con quince días naturales de antelación a la fecha efectiva de cesación del servicio.

En los contratos temporales, el preaviso de baja anticipada quedará reducido a 10 días naturales.

2. El incumplimiento de la obligación de preaviso a la empresa, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador, el importe correspondiente al salario diario por cada dos días de retraso en el preaviso.

Artículo 42.- Prendas de trabajo.

1. La empresa proveerá a sus trabajadores las correspondientes prendas de trabajo de invierno y verano a sus trabajadores, - **DE OBLIGADO USO** -, conforme a lo dispuesto en el Anexo IV del presente Convenio.

2. Los trabajadores firmarán un recibí con la relación de prendas entregadas.

CAPITULO VIII

- MEJORAS SOCIALES -

Artículo 43.- Seguro de accidentes.

1. La Empresa se compromete a mantener un seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte e incapacidad permanente, tanto absoluta, total y gran invalidez, para los casos derivados de **accidente laboral**, a favor de todos los sus trabajadores, con las siguientes condiciones:

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

a) Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Invalidez Permanente Absoluta y/o Gran Invalidez.

La cobertura se hará efectiva en el momento en el que el trabajador cause baja en la plantilla de la empresa por alguno de los motivos objeto de cobertura, y previo reconocimiento administrativo o judicial firme de tales situaciones, una vez extinguido el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En tales supuestos, la cobertura tendrá naturaleza indemnizatoria, compensando la causa extintiva prevista en el artículo 49.1.e) del Estatuto de los trabajadores.

Capital/límite:

- Invalidez Permanente Total por accidente: 30.000,00 €
- Invalidez Permanente Absoluta por accidente: 30.000,00 €
- Gran invalidez por accidente: 45.000,00 €

b) Fallecimiento por accidente laboral:

La cobertura se hará efectiva en el momento en el que se produzca la declaración firme de que la causa del fallecimiento es por accidente laboral. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva a los herederos legales del trabajador.

Capital/límite: 60.000 €

2. Las coberturas previstas en el presente artículo, - que no serán acumulativas entre sí y que **quedarán en todo caso sometidas a las condiciones y exclusiones propias de la póliza suscrita en cada momento por la mercantil** -, no alcanzarán a aquellos supuestos en que el trabajador hubiera causado baja en la Empresa por cualquier motivo con anterioridad al momento en que se produzca el hecho causante, ya que en ese momento se entenderá que causa baja automática como asegurado de la póliza de seguros de accidentes.

3. Las indemnizaciones previas con cargo al contrato de seguro de accidentes a que se refiere este artículo, serán consideradas como entregadas a cuenta de las indemnizaciones que, en su caso, pudieran declararse con cargo a la empresa, bien por la Autoridad Laboral bien por los Tribunales de Justicia, compensándose hasta donde aquélla alcance, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y que ambas partes le reconocen.

4. Las indemnizaciones pactadas, comenzarán a obligar a Empresa a los treinta días de la publicación del presente Convenio de Empresa.

En cualquier caso, la referida póliza sólo abarcará los procesos iniciados a partir de la vigencia y validez de la misma.

5. La empresa, a requerimiento del Delegado de Personal o del propio trabajador individual, informará de la Compañía aseguradora y número de la póliza.

Artículo 44.- Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa se compromete a mantener vigente una póliza de seguro de Responsabilidad Civil que cubra cualquier reclamación civil derivada de las acciones de sus empleados en el desarrollo de su actividad, sin perjuicio de las consecuencias que en el ámbito disciplinario pudiese suponer la conducta del trabajador.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Igualmente, la empresa dispondrá de servicios de asesoría jurídica para la defensa de cualquier trabajador, por eventuales responsabilidades surgidas del normal desempeño de su cargo, siempre que no concurra dolo o negligencia por parte de éste.

Artículo 45.- Complemento de Incapacidad Temporal.

1. En el supuesto de incapacidad temporal por accidente de trabajo la empresa abonará un complemento que garantice el percibo por el trabajador del 100% del salario base y complemento “*ad personam*”, desde el octavo día y hasta un máximo de dos meses desde el accidente de trabajo causante del proceso de incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal por accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, que diere lugar a la hospitalización del trabajador (estancia mínima de 24 horas), la Empresa complementará las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social y legislación vigente, hasta el 100% del salario base y complemento “*ad personam*”, desde el mismo día de la hospitalización y hasta que se produzca el alta hospitalaria, previa acreditación de la mismas, con un máximo de dos meses desde el hecho causante.

Si la incapacidad temporal derivada de accidente laboral superase los dos meses, la Empresa y el Representante de los Trabajadores, podrá acordar la prórroga del complemento mientras dure la situación de Incapacidad Temporal, en atención a la situación personal y económica del trabajador afectado.

3. Las anteriores mejoras de I.T sólo se abonarán mientras se mantenga la obligación de la Empresa de cotizar a la Seguridad Social del trabajador, y serán entre sí incompatibles.

4. La Dirección de la Empresa tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes, y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante los Servicios Médicos de Empresa o facultativos especialistas. Los trabajadores/as que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este Complemento por IT que abona la Empresa.

5. El trabajador que estando en situación de I.T realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de percepción de los complementos que por I.T contempla este Convenio, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas desde el día inicial de la baja.

CAPITULO IX

- DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA -

Artículo 46. - Derechos sindicales y Representación Colectiva.

Todos aquellos reconocidos en la legislación laboral vigente en cada momento, y en concreto, los artículos 62 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores; y la Ley Orgánica de 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Las reuniones convocadas por la Empresa serán realizadas dentro de la jornada laboral del Delegado de Personal, y si esto no fuera posible, serán consideradas en cualquier caso como tiempo efectivo de trabajo, con las compensaciones que procedan.

Artículo 47.- Sigilo profesional.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el art. 65 del Estatuto de los Trabajadores, incluso tras la expiración de su mandato y con independencia del lugar en que se encuentre.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO X

- RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SUS PROCEDIMIENTOS -

Artículo 48.- Deberes Laborales.

En atención a lo dispuesto en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con la costumbre de la empresa y las reglas de la buena fe y diligencia.
2. Observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten y cuantas se deriven, en su caso, de sus respectivos puestos de trabajo, o aquellas que se encuentren establecidas por las leyes de rango superior al presente Convenio. .
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y organizativas.
4. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en el Estatuto de Trabajadores.
5. Contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.
6. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 49.- Definición de falta laboral y su graduación.

1. Se considera falta laboral toda acción y omisión que suponga un incumplimiento o desconocimiento de los deberes u obligaciones de cualquier índole derivados de la relación laboral, según las leyes vigentes y disposiciones legales que resulten de aplicación, así como de las establecidas expresamente en el presente Convenio Colectivo de empresa y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral (Anexo V); y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (Anexo VI)
2. La potestad sancionadora corresponde en exclusiva a la Dirección de la empresa.
3. Las faltas laborales se clasificarán, en atención a su trascendencia, importancia, intencionalidad, reincidencia y relevancia, en LEVES, GRAVES O MUY GRAVES.

Artículo 50.- Faltas leves:

Se tipifican como faltas laborales leves, aquellas que merezcan dicha valoración y expresamente:

1. Hasta una falta de puntualidad injustificada superior a cinco minutos, en la entrada o salida del trabajo, siempre que no origine un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso, podrá ser calificada como grave o muy grave, en un período de 15 días.
2. El abandono del servicio o del puesto del trabajo, sin causa justificada por períodos breves de tiempo durante la travesía, siempre que quede una persona competente al mando.
4. Desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa, o trabajadores.
5. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas para el control de embarque y desembarque de usuarios en los buques de la empresa, salvo que la

25

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará faltas graves.

6. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas en materia de velocidades máximas en travesía, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta grave.

7. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas para el control y trasbordo de la paquetería a bordo de los buques de la empresa, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta grave.

8. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas para el registro de personas que viajan en los buques de la empresa, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta grave.

9. El incumplimiento de las normas establecidas en materia de gestión de objetos perdidos o extraviados en cualquier dependencia de la empresa, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta grave.

10. Las actitudes incorrectas de los empleados de la empresa, dentro de la jornada de trabajo, que afecten a la buena marcha de los servicios o trabajos.

11. Los retrasos injustificados en la presentación de los partes de incidencias, accidentes, hojas de trabajo, cambios de turno, justificantes de permisos retribuidos, o cualquier otro documento solicitado a instancia de la Empresa.

12. No utilizar la ropa de trabajo, total o parcialmente, durante la jornada de trabajo, y no cuidar la conservación y el mantenimiento de los equipos, ropa y material del trabajo de los que fuera responsable.

13. La utilización de dispositivos electrónicos, ya sean de la empresa o personales para uso ajeno al desempeño de su puesto de trabajo; y lectura de revistas, periódicos o libros durante la jornada laboral. Cuando esta conducta se lleve a cabo durante la navegación, y conlleve un riesgo para la tripulación y/o pasajeros, dicha falta podrá ser considerada, previa valoración de las circunstancias, como grave o muy grave.

14. El incumplimiento de la reglamentación interna en materia de uso del material informático y protección de datos, salvo que se trate de un incumplimiento reiterado o abusivo en cuyo caso, previa valoración de las circunstancias, podrá ser calificado de grave o muy grave.

15-. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar a la imagen de la empresa.

Artículo 51.- Falta Grave.

Se tipifican como faltas graves, además de las señaladas como tales en los apartados anteriores, las siguientes:

1. Hasta una falta de puntualidad injustificada superior a cinco minutos, en la entrada o salida del trabajo, que origine un perjuicio grave para la empresa.

2. El abandono del servicio o del puesto del trabajo, sin causa justificada por períodos breves de tiempo, que origine un perjuicio grave para la empresa.

26

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

3. Dos o más faltas de puntualidad injustificadas, superiores a cinco minutos cada una, cometidas en un período de 30 días naturales.
4. La comisión de dos faltas leves en un período de 3 meses.
5. La inasistencia injustificada de un día de trabajo; o un retraso injustificado superior a dos horas. Se considerará falta de asistencia la incorporación al puesto de trabajo después de transcurrida el 40% de la jornada de trabajo de que se trate.
6. Ofensas verbales en el trabajo, a compañeros, clientes o superiores, y familiares de los mismos, salvo que fuesen de tal gravedad, que requieran ser calificadas como muy graves.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause desperfectos en el material, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa o terceros. Si el perjuicio económico para la empresa por una cuantía igual o superior a 3.000,00 euros, la conducta puede ser constitutiva de una falta muy grave.
8. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, o para el resto de la plantilla o terceras personas.
9. No desempeñar el itinerario señalado por la empresa.
10. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas para el control y revisión de la documentación de los buques de la empresa, salvo que la actitud del trabajador pretenda burlarlas o negligentemente incumplirlas, en cuyo caso se considerará falta muy grave.
11. Adelantos, retrasos e incumplimientos injustificados de los horarios en las entradas, salidas o trayectos que supongan alteración de la debida regularidad del servicio o línea, salvo que supongan una notoria perturbación del servicio, en cuyo caso, serán calificadas como faltas muy graves.
12. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio, datos fiscales y personales inherentes a su expediente laboral, así como la falta de confirmación a la empresa, sobre la recepción de las comunicaciones.
13. La provocación de averías y desperfectos en los buques, taquillas y demás instalaciones de la empresa. Si el perjuicio económico para la empresa fuese superior a la cantidad de 500,00 euros, la falta será calificada como muy grave.
14. Fumar en el centro de trabajo o durante el tiempo de prestación de servicio.
15. Realizar la navegación y la atención al público utilizando cascos, auriculares de aparatos receptores o reproductores de sonido. Cuando esta conducta conlleve un riesgo para la tripulación o pasajeros, por ejemplo, en el caso del Patrón, dicha falta se considerará como muy grave.
16. El incumplimiento de la regulación interna y/u otras normas establecidas en materia de venta de los diferentes tipos de billetes, tarjetas y pases, así como la solicitud de facturas.
17. El retraso o falta de diligencia en realizar y/o entregar la liquidación-recaudación diaria en los plazos establecidos para ello, en relación a los trabajadores responsables de dichas tareas.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

18. La desidia o falta de diligencia debida en el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo; si la falta de diligencia fuese continuada en el tiempo, incurriendo en una disminución del rendimiento de trabajo normal o pactado, la falta será considerada como muy grave.

19. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas en materia de velocidades máximas en travesía, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

20. El incumplimiento de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas para el registro de personas que viajan en los buques de la empresa, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

21. El incumplimiento de las normas establecidas en materia de gestión de objetos perdidos o extraviados en cualquier dependencia de la empresa, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado, en cuyo caso se considerará falta muy grave.

22. El incumplimiento de la obligación de los patrones de comprobar diariamente, al inicio y al final de su jornada laboral, el estado de los mecanismos e instalaciones del buque registrándolo en el libro de navegación del barco conforme al modelo facilitado por la empresa.

Artículo 52.- Faltas muy graves.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas, además de las señaladas como tales en los apartados anteriores, las siguientes:

1. Fraude en el billeteaje y otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas, tales como:

- Cobrar y no entregar el billete a los viajeros.

- La falsedad en las hojas de recaudación.

- La falsedad en el registro de las horas de trabajo.

- La expedición de billetes o títulos de transporte que puedan constituir un fraude a la empresa o usuarios.

- No cobrar a los viajeros.

2. Más de dos faltas de puntualidad superiores a cinco minutos en un período de dos meses.

3. La comisión de, al menos, dos faltas graves en un período de seis meses.

4. No aportar y/o aportar con retraso, las Titulaciones Profesionales y Certificados de Especialidades exigibles por la empresa al objeto de comprobar que se encuentra en vigor y de acuerdo con la normativa vigente.

5. Dejar caducar las licencias, cursos y permisos administrativos requeridos para el desempeño del trabajo por el que han sido contratados.

6. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o con ocasión del desarrollo del trabajo fuera de la Empresa.

28

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

7. Estado de embriaguez e intoxicación por consumo de alcohol y/o sustancias estupefacientes, en el puesto de trabajo o fuera cuando afecte a la imagen de la empresa.

8. El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca o pudiera producir grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la Empresa., y la divulgación de datos reservados o confidenciales que la empresa califique expresamente como tales.

9. La simulación de enfermedades o accidentes de trabajo.

10. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de Incapacidad Temporal, con independencia de cuál sea la contingencia causante.

11. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, salvo autorización expresa de la misma.

12. Imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor o terceros.

13. La indisciplina, la insubordinación, la desobediencia y el incumplimiento grave de las normas, instrucciones y reglamentos dictados por la empresa en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

14. El abandono injustificado del puesto de trabajo, entendiéndose por tal abonando incluso el temporal y breve, durante la travesía, cuando no quede una persona competente al mando.

15. La permanencia de los tripulantes en el puente de mando durante los servicios salvo que se requiera su presencia para darle alguna instrucción u orden.

16. No comunicar a la Empresa cualquier golpe o avería provocado a cualquier buque de la empresa o a terceros.

17. El acoso laboral o mobbing; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

18. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

19. La inasistencia injustificada de dos días o más de trabajo; o un retraso injustificado, superior a dos horas, en un período de quince días. Se considerará falta de asistencia la incorporación al puesto de trabajo después de transcurrida el 40% de la jornada de trabajo de que se trate.

20. Facilitar a la empresa, en los partes de incidentes y hojas de trabajo, informaciones o datos fiscales falseados, así como la ocultación maliciosa de errores que causen perjuicio a la empresa, buque o compañeros.

21. Presentar o alegar, mediante engaño, falsificación, etc., ante la empresa, documentos para obtener o justificar prestaciones o permisos retribuidos contemplados en el presente convenio o leyes vigentes.

22. El incumplimiento doloso o intencionado de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas en materia de velocidades máximas en travesía, salvo que la actitud del trabajador sea reiterada, o pretenda un incumplimiento doloso o intencionado.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

23. El incumplimiento doloso o reiterado de la reglamentación interna y/u otras normas establecidas para el registro de personas que viajan en los buques de la empresa.

24. El incumplimiento doloso o intencionado de las normas establecidas en materia de gestión de objetos perdidos o extraviados en cualquier dependencia de la empresa.

25. La utilización de dispositivos electrónicos, ya sean de la empresa o personales para uso ajeno al desempeño de su puesto de trabajo; y lectura de revistas, periódicos o libros durante la jornada laboral, que se lleve a cabo durante la navegación, y conlleve un riesgo grave para la tripulación y/o pasajeros.

26. El incumplimiento grave y reiterado o abusivo de la reglamentación interna en materia de uso del material informático y protección de datos.

27. No dar cuenta inmediata a la Dirección de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o en cualquier otra dependencia del buque.

28. Ofensas verbales graves o físicas de cualquier tipo, en el trabajo, a compañeros, clientes o superiores, y familiares de los mismos.

29. Cualquier otra acción u omisión que merezca tal calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.- Sanciones de las faltas laborales y su graduación.

Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrá ser objeto de las siguientes sanciones.

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de entre tres y treinta días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de entre treinta y uno días, y tres meses.
- Despido disciplinario.

Dentro de cada relación de sanciones correspondientes a cada uno de los niveles de faltas, no se seguirá orden de prelación alguno, pudiendo la Empresa imponer indistintamente la sanción que corresponda, según la calificación de la falta laboral cometida.

Artículo 54.- Procedimiento sancionador.

La Adopción de medidas sancionadoras por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1. La imposición de sanciones por faltas leves, salvo la amonestación verbal, deberá notificarse por escrito al trabajador. De igual modo se procederá con las faltas graves y muy graves.

30

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

2. La imposición de sanciones por faltas muy graves que impliquen la extinción del contrato de trabajo por razones disciplinarias, deberá comunicarse al trabajador por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte del trabajador y por el delegado de personal.

Art. 55.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

1. Faltas leves: diez días.
2. Faltas graves: veinte días.
3. Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas, empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su infracción, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO -

Art. 56.- Suspensión del contrato.

1. Además de los supuestos de suspensión de contrato fijados en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, será causa de suspensión del contrato de trabajo la caducidad o retirada temporal de las habilitaciones administrativas, licencias y permisos necesarios para desempeñar las funciones del puesto de trabajo por el que el trabajador ha sido contratado.

2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Disposición Adicional primera. – En materia retributiva, el resultado reflejado en las tablas establecidas para el año 2023 es el fruto del esfuerzo de las partes negociadoras marcado por la necesidad de ajustar la cuantía reflejada en las mismas al importe del SMI previsto para el 2023, y a la vez, evitar una pérdida de competitividad con resultados negativos para el mantenimiento del empleo. Por ello, las partes, - con capacidad y legitimación para negociar -, han decidido alterar la estructura salarial hasta ahora vigente, no sólo incrementando el salario base de sus trabajadores, sino con la esencial medida de suprimir todos los pluses, incentivos y complementos que con anterioridad a la aprobación del presente Convenio venía abonando la empresa, y la integración del importe de dichos pluses, incentivos y complementos en los nuevos importes del salario base. La supresión de los mismos expulsa de la regulación de las relaciones de trabajo en la empresa su consideración autónoma y heterogénea; y al mismo tiempo, determina el quantum del salario base de las nuevas tablas salariales, de tal forma que los trabajadores **mantengan, al menos, el sumatorio final que, hasta ese momento, representaba su salario base y los desaparecidos pluses, convenios e incentivos.**

Y para aquellos trabajadores que, con anterioridad a la reestructuración salarial reseñada en el punto anterior, venían recibiendo un importe bruto total (Salario base y complementos e incentivos) superior al nuevo salario base para su categoría y nivel profesional, se ha creado un nuevo complemento denominado complemento “*ad personam*”.

Para la cuantificación de este nuevo complemento personal, ambas partes han determinado que, dada la demora generada en la aprobación del presente Convenio, - cuya

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

negociación se inició en el año 2021 con previsión de entrada en vigor el 1 de enero de 2022 -, la determinación del importe de este nuevo complemento debe fijarse en una cuantía equivalente a la diferencia habida entre el salario base pactado que hubiera estado vigente en el año 2022, de haberse aprobado a tiempo el presente Convenio (ANEXO II), correspondiente a su categoría y nivel profesional; y el sumatorio final que venía percibiendo el trabajador con anterioridad a la firma del presente Convenio.

Asentado lo anterior, se deja expresamente constancia de que las tablas salariales de referencia del año 2022 recogidas en el Anexo II del presente Convenio, se establecen únicamente a efectos de calcular el complemento "*ad personam*", y que **en ningún caso suponen el reconocimiento de ningún derecho retributivo para los trabajadores en relación a su salario base o retribuciones percibidas en el año 2022**, siendo lo anterior coherente con la vigencia temporal del presente Convenio, cuyos efectos se retrotraen únicamente al 1 de enero de 2023.

Así, las cuantías establecidas en las tablas del Anexo I y Anexo II no modifican a la baja, en cómputo anual, el importe bruto de todas las retribuciones devengadas y percibidas por estos conceptos por los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación hasta la fecha de la firma del presente Convenio.

Consecuencia de lo anterior es que ambas partes acuerdan que las cantidades que pudieran corresponder a los trabajadores como consecuencia de la aplicación de las nuevas tablas con la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensadas por las que, por concepto de salario base, y pluses, incentivos y complementos diversos, - conceptos que desaparecen -, hubieran percibido efectivamente los trabajadores. No obstante, si aún aplicando la expuesta fórmula de compensación y absorción para el abono de los atrasos, existiera diferencias a favor de los trabajadores, las mismas serán abonadas dentro de los dos meses siguientes al de la publicación del convenio.

Ambas partes acuerdan que, durante la vigencia del acuerdo, en caso de que el SMI fuera en su conjunto, superior al salario base establecido para los distintos grupos y niveles profesiones en dicho Convenio, se procederá a incrementar el salario base hasta que alcance la cuantía fijada para el salario mínimo interprofesional.

Disposición adicional segunda. - Sin perjuicio de la plena aplicabilidad de las tablas salariales previstas en el Anexo I del presente Convenio, con el fin de acomodar a la presente regulación convencional, la situación de aquellos trabajadores que, en función de las categorías profesional que ostentaban con anterioridad a la firma del presente Convenio, tuvieran un salario base superior al que les sería de aplicación con la entrada en vigor del presente Texto, percibirán por el concepto retributivo de Salario Base, la misma cuantía que vinieran percibiendo el mes anterior a la suscripción del presente convenio, como garantía del derecho retributivo adquirido.

Esta garantía salarial no puede suponer el reconocimiento de ningún derecho retributivo para las nuevas contrataciones con la misma categoría profesional; y sin que dicha distinción suponga ninguna discriminación salarial.

Disposición adicional tercera. - Se incluye como Anexo III las Tablas Salariales de 2023 aprobadas para la retribución de los viajes extraordinarios, entendiéndose por tales aquellos que se realicen **fuera de la jornada ordinaria de los trabajadores**. Los importes incluidos en dichas tablas se actualizarán del siguiente modo:

- Año 2024: incremento del 3%

- Año 2025: incremento del 2%.

Disposición Final. - Se incluye como Anexo I las Tablas salariales de los años 2023; 2024

32

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

y 2025; como Anexo II Tablas de referencia de año 2022 para el cálculo del complemento “Ad Personam”; Anexo III Tablas de retribución de viajes extraordinarios; como Anexo IV Listado de ropa de trabajo; como Anexo V Protocolo prevención y actuación frente al acoso laboral; Y como Anexo VI Protocolo prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, aprobado por LOS REGINAS, S.L y los Representantes de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2023

		SALA- RIO BASE	SALARIO	HORAS EXTRA/ PRESENCIALES
GRUPO PROFESIONAL I		MENSUAL	ANUAL	
Nivel 1.	Gerencia	2.014,00 €	28.196,00 €	15,91 €
Nivel 2	Técnico/Director Administrativo	1.468,10 €	20.553,40 €	10,30 €
	Técnico/Director Recursos Humanos	1.468,10 €	20.553,40 €	10,30 €
	Técnico/Director Comercial	1.468,10 €	20.553,40 €	10,30 €
Nivel 3	Jefe de Mantenimiento/Mecánica	1.574,10 €	22.037,40 €	10,30 €
Nivel 4	Patrón de Litoral	1.643,00 €	23.002,00 €	15,91 €
Nivel 5	Patrón de Cabotaje	1.484,00 €	20.776,00 €	15,91 €
Nivel 6	Patrón Portuario.	1.438,42 €	20.137,88 €	15,91 €
Nivel 7	Mecánico	1.420,40 €	19.885,60 €	10,30 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Nivel 1	Comercial	1.431,00 €	20.034,00 €	10,30 €
Nivel 2	Administrativo	1.166,00 €	16.324,00 €	10,30 €
Nivel 3	Taquillera-Administrativa CT Sant	1.131,02 €	15.834,28 €	10,30 €
Nivel 4	Taquillero	1.091,80 €	15.285,20 €	10,30 €
Nivel 5	Azafato/Promotor de ventas.	1.080,00 €	15.120,00 €	10,30 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Nivel 1	Guía Turístico.	1.335,60 €	18.698,40 €	10,30 €
Nivel 2	Marinero	1.139,50 €	15.953,00 €	12,73 €
Nivel 3	Mozo de almacén	1.080,00 €	15.120,00 €	10,30 €
Nivel 4	Personal de Mantenimiento/Oficial 1º	1.080,00 €	15.120,00 €	10,30 €

PLUS DE MANDO (Art. 32): 3,5 € para las categorías de Patrón de Litoral, de Cabotaje, y Portuario por cada día de trabajo que preste servicio como Patrón durante al menos 4,5 horas por jornada según lo dispuesto en la hoja de servicio dada por la empresa.

QUEBRANTO DE MONEDA (Art. 31): 1,50 € por cada día que se realicen labores de cobrador o de taquillero según la hoja de servicio dada por la empresa en Temporada Alta; y **1,20 €/día** cuando se realicen en temporada baja.

HORA EXTRA NOCTURNA: 23,86€/hora para Patronos; **19,09 €/hora** para Marineros y **15,45 /hora** para el resto de los trabajadores.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2024

		SALARIO BASE	SALARIO	HORAS EXTRA/ PRESENCIALES
GRUPO PROFESIONAL		MENSUAL	ANUAL	
I				
Nivel 1.	Gerencia	2.074,42 €	29.041,88 €	16,38 €
Nivel 2	Técnico/Director Administrativo	1.512,14 €	21.170,00 €	10,60 €
	Técnico/Director Recursos Humanos	1.512,14 €	21.170,00 €	10,60 €
	Técnico/Director Comercial	1.512,14 €	21.170,00 €	10,60 €
Nivel 3	Jefe de Mantenimiento/Mecánica	1.621,32 €	22.698,52 €	10,60 €
Nivel 4	Patrón de Litoral	1.692,29 €	23.692,06 €	16,38 €
Nivel 5	Patrón de Cabotaje	1.528,52 €	21.399,28 €	16,38 €
Nivel 6	Patrón Portuario.	1.481,57 €	20.742,01 €	16,38 €
Nivel 7	Mecánico	1.463,01 €	20.482,16 €	10,60 €
GRUPO PROFESIONAL				
II				
Nivel 1	Comercial	1.473,93 €	20.635,02 €	10,60 €
Nivel 2	Administrativo	1.200,98 €	16.813,72 €	10,60 €
Nivel 3	Taquillera-Administrativa CT Sant	1.164,95 €	16.309,30 €	10,60 €
Nivel 4	Taquillero	1.124,55 €	15.743,75 €	10,60 €
Nivel 5	Azafato/Promotor de ventas.	1.112,40 €	15.573,60 €	10,60 €
GRUPO PROFESIONAL				
III				
Nivel 1	Guía Turístico.	1.375,66 €	19.259,35 €	10,60 €
Nivel 2	Marinero	1.173,68 €	16.431,59 €	13,11 €
Nivel 3	Mozo de almacén	1.112,40 €	15.573,60 €	10,60 €
Nivel 4	Personal de Mantenimiento/Oficial 1º	1.112,40 €	15.573,60 €	10,60 €

PLUS DE MANDO (Art. 32): 3,6 € para las categorías de Patrón de Litoral, de Cabotaje, y Portuario por cada día de trabajo que preste servicio como Patrón durante al menos 4,5 horas por jornada según lo dispuesto en la hoja de servicio dada por la empresa.

QUEBRANTO DE MONEDA (Art. 31): 1,54 € por cada día que se realicen labores de cobrador o de taquillero según la hoja de servicio dada por la empresa en Temporada Alta; y **1,23 €/día** cuando se realicen en temporada baja.

HORA EXTRA NOCTURNA: 24,57€/hora para Patrones; **19,66 €/hora** para Marineros y **15,91 /hora** para el resto de los trabajadores.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025 HASTA EL 31 DE ENERO DE 2025

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE	SALARIO	HORAS EXTRA/
		MENSUAL	ANUAL	PRESENCIALES
GRUPO PROFESIONAL I				
Nivel 1.	Gerencia	2.115,90 €	29.622,71 €	16,70 €
Nivel 2	Técnico/Director Administrativo	1.542,38 €	21.593,40 €	10,81 €
	Técnico/Director Recursos Humanos	1.542,38 €	21.593,40 €	10,81 €
	Técnico/Director Comercial	1.542,38 €	21.593,40 €	10,81 €
Nivel 3	Jefe de Mantenimiento/Mecánica	1.653,74 €	23.152,49 €	10,81 €
Nivel 4	Patrón de Litoral	1.726,13 €	24.165,90 €	16,70 €
Nivel 5	Patrón de Cabotaje	1.559,09 €	21.827,26 €	16,70 €
Nivel 6	Patrón Portuario.	1.511,20 €	21.156,85 €	16,70 €
Nivel 7	Mecánico	1.492,27 €	20.891,80 €	10,81 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Nivel 1	Comercial	1.503,40 €	21.047,72 €	10,81 €
Nivel 2	Administrativo	1.224,99 €	17.149,99 €	10,81 €
Nivel 3	Taquillera-Administrativa CT Sant	1.188,24 €	16.635,48 €	10,81 €
Nivel 4	Taquillero	1.147,04 €	16.058,62 €	10,81 €
Nivel 5	Azafato/Promotor de ventas.	1.134,64 €	15.885,07 €	10,81 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Nivel 1	Guía Turístico.	1.403,18 €	19.644,53 €	10,81 €
Nivel 2	Marinero	1.197,15 €	16.760,22 €	13,37 €
Nivel 3	Mozo de almacén	1.134,64 €	15.885,07 €	10,81 €
Nivel 4	Personal de Mantenimiento/Oficial 1º	1.134,64 €	15.885,07 €	10,81 €

PLUS DE MANDO (Art. 32): 3,67 € para las categorías de Patrón de Litoral, de Cabotaje, y Portuario por cada día de trabajo que preste servicio como Patrón durante al menos 4,5 horas por jornada según lo dispuesto en la hoja de servicio dada por la empresa.

QUEBRANTO DE MONEDA (Art. 31): 1,57 € por cada día que se realicen labores de cobrador o de taquillero según la hoja de servicio dada por la empresa en Temporada Alta; y **1,25 €/día** cuando se realicen en temporada baja.

HORA EXTRA NOCTURNA: 25,06€/hora para Patrones; **20,05 €/hora** para Marineros y **16,22 € /hora** para el resto de los trabajadores.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

ANEXO II

TABLA SALARIAL DE REFERENCIA DEL AÑO 2022

		SALARIO BASE	SALARIO
GRUPO PROFESIONAL I		MENSUAL	ANUAL
Nivel 1.	Gerencia	1.957,00 €	27.398,00 €
Nivel 2	Técnico/Director Administrativo	1.426,55 €	19.971,70 €
	Técnico/Director Recursos Humanos	1.426,55 €	19.971,70 €
	Técnico/Director Comercial	1.426,55 €	19.971,70 €
Nivel 3	Jefe de Mantenimiento/Mecánica	1.529,55 €	21.413,70 €
Nivel 4	Patrón de Litoral	1.596,50 €	22.351,00 €
Nivel 5	Patrón de Cabotaje	1.442,00 €	20.188,00 €
Nivel 6	Patrón Portuario.	1.397,71 €	19.567,94 €
Nivel 7	Mecánico	1.380,20 €	19.322,80 €
GRUPO PROFESIONAL II			
Nivel 1	Comercial	1.390,50 €	19.467,00 €
Nivel 2	Administrativo	1.133,00 €	15.862,00 €
Nivel 3	Taquillera-Administrativa CT Sant	1.100,00 €	15.862,00 €
Nivel 4	Taquillero	1.060,90 €	14.852,60 €
Nivel 5	Azafato/Promotor de ventas.	1.030,00 €	14.420,00 €
GRUPO PROFESIONAL III			
Nivel 1	Guía Turístico.	1.297,80 €	18.169,20 €
Nivel 2	Marinero	1.107,25 €	15.501,50 €
Nivel 3	Mozo de almacén	1.030,00 €	14.420,00 €
Nivel 4	Personal de Mantenimiento/Oficial 1º	1.030,00 €	14.420,00 €

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

ANEXO III

Tablas de retribución viajes extraordinarios 2023

	PATRON	MARINERO
h. extra 2023 Diurna	15,91	12,73
h. extra 2023 Nocturns	23,86	19,09

VIAJES CONSIGNATORIOS

CALATRAVA

	DIURNO	NOCTURNO a partir de las 23:30
Patrón	35 + h. extra	45 + h. extra
Marinero	30 + h. extra	40 + h. extra

SARDINERO

	DIURNO	NOCTURNO a partir de las 23:30
Patrón	40 + h. extra	50 + h. extra
Marinero	35 + h. extra	45 + h. extra

EXCURSION FUERA DEL SERVICIO ORDINARIO

Patrón	35 + h. extra
Marinero	30 + h. extra

EVENTOS/FUEGOS

	DIURNO	NOCTURNO a partir de las 23:30
Patrón	40 + h. extra	50 + h. extra
Marinero	35 + h. extra	45 + h.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

ANEXO IV

Ropa de Trabajo

Personal de taquilla:

- Dos camisas de verano.
- Una prenda de abrigo.

Resto de personal:

- Un pantalón corto de verano.
- Un pantalón largo de invierno.
- Un pantalón de agua.
- Dos camisas de verano.
- Un corta-vientos.
- Un par de botas antideslizante.
- Una prenda de abrigo de invierno impermeable.

El vestuario se renovará anualmente, salvo las prendas de abrigo y calzado, que se renovará cada tres años, salvo circunstancias justificadas. Al personal temporal de la empresa se le entregará la ropa apropiada a la estación en la que presten los servicios.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

ANEXO V

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA “LOS REGINAS, S.L”

- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS -

“LOS REGINAS, S.L”, considera que el acoso laboral supone un atentado grave a la integridad y dignidad de las personas, que obliga a esta mercantil a la adopción de una postura de tolerancia cero frente a este tipo de situaciones.

Por ello, con la aprobación de este Protocolo, se comprometen a consolidar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas necesarias para su prevención, lucha y sanción, dando trámite a las quejas o denuncias formuladas por los trabajadores que hayan sido objeto de las conductas citadas, con la intención de reparar el daño producido a las víctimas y dignificarlas, proporcionándoles una vía interna confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de mobbing que puedan producirse en la empresa, con independencia de las vías judiciales establecidas a su alcance.

Además, el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral busca dar cumplimiento a la legalidad vigente. No podemos olvidar que la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); el derecho a la vida, y a la integridad física y moral así como a no ser sometidos a trato degradante (artículo 15); el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen (artículo 18); y el acoso laboral se erige como una serie de conductas que vulneran esos derechos fundamentales, máxime si se producen en una relación de empleo, ya que supone también una vulneración del derecho al trabajo (artículo 35).

Con carácter general, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, en la medida de que se trata de riesgos psicosociales, encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

De la interpretación sistemática de estas normas, - y que inspiran el contenido y finalidad del presente protocolo -, se evidencia que toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso laboral.

Por ello, con la finalidad de materializar la política de tolerancia cero frente al acoso que abandera LOS REGINAS, S.L; y en desarrollo del marco normativo que resulta de aplicación, se aprueba el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ámbito laboral de LOS REGINAS S.L, en el que la empresa se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto, comportamientos o situaciones de acoso laboral entre sus trabajadores;
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de acoso laboral que puedan presentarse;

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

- Recibir y tramitar con rigor, rapidez y confidencialidad, todas las quejas y denuncias de acoso laboral.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, salvo aquellas en las que se incurra dolo o mala fe;

- Sancionar a las personas que acosen laboralmente;

- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral.

Los representantes de los trabajadores se comprometen, asimismo a contribuir a prevenir el acoso laboral mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo, y la comunicación e información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos que pudieran propiciarlo y de los que tuvieran conocimiento.

CAPÍTULO PRIMERO

- Disposiciones Generales -

Artículo 1. Objetivos del protocolo.

1. El objetivo principal del presente Protocolo, se centra en constituir las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso laboral en LOS REGINAS S.L., como expresión de su compromiso de garantizar la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

2. Para lograr este objetivo, se contemplan las siguientes actuaciones:

a) Configurar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier conducta de discriminación o forma de acoso entre los trabajadores de la empresa.

b) Establecer procedimientos urgentes y sumarios de actuación ante situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral.

c) Restablecer la paz laboral, facilitar la recuperación de las víctimas del citado acoso al entorno profesional, y proceder a su dignificación.

d) Impartir cursos de formación para la plantilla en materia de sensibilización frente al acoso laboral.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

1. El presente Protocolo se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa "LOS REGINAS S.L".

2. LOS REGIAS S.L asume la obligación de dar a conocer la política recogida en el presente Protocolo para combatir el acoso, con la indicación de la necesidad de su estricto cumplimiento.

3. El presente protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación y firma.

40

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 3.- Definiciones.

A los efectos del presente Protocolo, se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional (mobbing), la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de quienes actúan desde una posición de poder, - no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos -, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

No obstante, señalar que no todo conflicto que surja en el ámbito de la empresa o situación de conflicto personal aislado que se produzca entre los trabajadores, puede calificarse como acoso laboral o "mobbing", sin perjuicio de la necesidad de adoptar, en su caso, las medidas necesarias para que ese conflicto puntual no desemboque en una situación de verdadero acoso laboral.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso laboral:

- La violencia física o verbal;
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona, así como reprender su conducta reiteradamente delante de otras personas;
- Difundir rumores sobre su capacidad y desempeño profesional o sobre su vida privada.

CAPÍTULO SEGUNDO

- Criterios generales de actuación -

Artículo 4.- Criterios generales de actuación.

1. En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios generales de actuación:

1º) Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación el presente protocolo tiene la obligación de poner en conocimiento de la "Autoridad Confidencial", los casos de posible acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del que sea conocedor.

2º) Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

3º) Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

4º) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

5º) Los procedimientos, incluida la imposición de sanciones en su caso, se tramitarán en el plazo máximo de veinte días naturales, susceptibles de ampliarse a cinco días más.

2. Todas las personas incluidas en el marco de aplicación de este Protocolo, deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 5.- Obligaciones de la Empresa.

1. Con la finalidad de que todas las personas que trabajan en LOS REGINAS S.L disfruten de un entorno de trabajo libre de conductas de acoso y violencia, la empresa se compromete, a través de la aprobación el presente protocolo:

1º) A promover una política de prevención y erradicación del acoso y violencia en el trabajo, a través de la sensibilización y de la difusión entre sus trabajadores de este Protocolo.

2º) A investigar conforme a lo dispuesto en este Protocolo, cualquier queja o denuncia de conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

3º) A sancionar a quien resulta responsable de las citadas conductas.

CAPÍTULO TERCERO

- Procedimiento de actuación -

Artículo 6.- Comisión Instructora.

1. Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral que estará formada por tres personas con formación en materia de prevención contra el acoso laboral:

1º) El representante de los trabajadores;

2º) Una persona designada por la Dirección de la Empresa;

3º) El trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad, incompatibilidad, o por cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplente las siguientes personas:

1º Suplente: El segundo trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

2º Suplente: Una persona designada por la Dirección de la Empresa.

A fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión, se mantendrán en el puesto durante un período de cuatro años, procediendo al término de ese período a la renovación de los cargos, o en su caso, a los nombramientos correspondientes por parte de la Empresa.

2. Las personas indicadas que forman parte de esta Comisión instructora, cumplirá de manera exhaustiva la imparcialidad respecto de las personas afectadas, por lo que, en caso de incurrir en algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, con alguna o alguna de las personas afectadas por la investigación; amistad íntima o enemistad manifiesta con las mismas; o algún tipo de interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

3. Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días naturales a la fecha de recepción por la Autoridad Laboral de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, conforme al procedimiento establecido en este protocolo para su presentación.

4. En el seno de esta Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso laboral.

5. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 7.- Presentación de queja o denuncia.

1. Cualquier persona incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de una situación de acoso laboral, así como cualquier otra persona que pueda tener conocimiento de dicha situación, podrá presentar una denuncia escrita ante la "Autoridad Confidencial" a través del Portal del Empleado.

2. Las denuncias y quejas serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizando la "Autoridad Confidencial" la confidencialidad de las personas afectadas.

Las personas trabajadoras de LOS REGINAS, S.L deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo.

3. Se pone a disposición de las personas trabajadoras un modelo de formalización de denuncia/queja en su Portal de Empleado.

4. A los efectos del presente Protocolo, se designa como "Autoridad Confidencial" a la Directora de Recursos Humanos de la empresa, siendo ésta la persona encargada de recibir, gestionar y tramitar las quejas y denuncias que, conforme a este Protocolo, pueda interponer cualquier persona incluida dentro de su ámbito de aplicación.

Artículo 8.- Instrucción del procedimiento.

1. Una vez recibida la denuncia/queja por la "Autoridad Confidencial", ésta lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión instructora.

2. La Comisión instructora realizará una investigación, - rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad -, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las partes afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

2. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

3. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de LOS REGINAS S.L adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente ni definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de LOS REGINAS S.L podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima hasta la resolución del procedimiento.

4. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

5. Finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará un Informe con sus conclusiones y levantará un Acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas anticipadas y/o recabadas, concluyendo:

- La existencia de acosos: en este caso, se propondrá que el responsable de acoso sea sancionado por la comisión de una falta muy grave, con alguna de las sanciones previstas en el ET y Convenio de aplicación para las faltas muy graves;

- Constatando la inexistencia de indicios de acoso, pero sí la comisión de otro tipo de falta laboral, proponiendo la sanción que en su caso corresponda.

_ Constatando la inexistencia de indicio alguno susceptible de ser considerado acoso, proponiendo el archivo del expediente sin imposición de sanción alguna.

5. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales desde la recepción de la queja o denuncia para finalizar la fase de instrucción y elaborar el Informe de conclusiones. De concurrir razones que exijan un plazo mayor por su complejidad, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo, sin superar en ningún caso 5 días naturales adicionales.

6. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada siempre que fuera posible, y en su defecto por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá en todo caso, la intimidad, confidencialidad, dignidad y presunción de inocencia de las personas afectadas. A lo largo del todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto del denunciante como del denunciado.

Artículo 9.- Resolución del Expediente.

1. En el plazo máximo de 5 días naturales desde la finalización de la fase de instrucción, la dirección de LOS REGINAS S.L adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo la única con potestad para decidir al respecto, con garantía de los trámites previstos en la legislación laboral.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2. En función de estos resultados, la dirección de LOS REGINAS S.L procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso.

3. En caso de que la sanción impuesta a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de LOS REGINAS S.L, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si se impuso una sanción de suspensión; o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de haberse producido un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida de cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 10.- Evaluación y seguimiento.

La Autoridad Confidencial mantendrá actualizado un registro de todas las denuncias presentadas y del resultado de los expedientes tramitados, y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente Protocolo, en el que podrá recomendar las acciones que estime oportunas para conseguir una mayor eficiencia en dicha aplicación.

Artículo 11.- Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento.

Todas las personas que se vean involucradas de manera directa o indirecta en la tramitación de cualquier tipo de denuncia o queja por acoso laboral, tienen garantizados las siguientes garantías:

- 1º) Todo el procedimiento será urgente y confidencial;
- 2º) Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de lo acordado;
- 3º) Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán garantizado que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación frente al acoso laboral;
- 4º) Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán igualmente el deber de guardar sigilo;
- 5º) Se garantizará la audiencia de las personas implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones;
- 6º) Respeto del principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora;
- 7º) La empresa LOS REGINAS, S.L garantiza que impulsará el procedimiento de actuación frente al acoso laboral en cualquiera de sus fases, poniendo a disposición de la Comisión Instructora los medios humanos y materiales que fueren necesarios.

En Santander a _____ de 2023.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

ANEXO VI

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA "LOS REGINAS, S.L."

- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS -

"LOS REGINAS, S.L.", considera que el acoso sexual y acoso por razón de sexo supone un atentado grave a la igualdad, a la libertad sexual, a la intimidad y a la dignidad y salud no sólo física sino emocional de los trabajadores, que obliga a esta mercantil a la adopción de una postura de tolerancia cero frente a este tipo de situaciones.

Por ello, con la aprobación de este Protocolo, se comprometen a consolidar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas necesarias para su prevención, lucha y sanción, dando trámite a las quejas o denuncias formuladas por los trabajadores que hayan sido objeto de las conductas citadas, con la intención de reparar el daño producido a las víctimas y dignificarlas, proporcionándoles una vía interna confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse en la empresa, con independencia de las vías judiciales establecidas a su alcance.

Además, el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo busca dar cumplimiento a la legalidad vigente. No podemos olvidar que la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); el derecho a la vida, y a la integridad física y moral así como a no ser sometidos a trato degradante (artículo 15); el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen (artículo 18); y el acoso sexual y acoso por razón de sexo se erige como una serie de conductas que vulneran esos derechos fundamentales, máxime si se producen en una relación de empleo, ya que supone también una vulneración del derecho al trabajo (artículo 35).

A mayor abundamiento, el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres impone a las empresas el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y quejas que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. A su vez, el artículo 8.13 de la LISOS considera una infracción muy grave el "acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma".

Por otro lado, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, en la medida de que se trata de riesgos psicosociales, encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, en lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, sin numerosas las normas que desarrollan el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres regulado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea.

De la interpretación sistemática de estas normas, - y que inspiran el contenido y finalidad del presente protocolo -, y dando cumplimiento a las exigencias contenidas en los artículos 46.2 y 48 de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se evidencia que toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adop-

46

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

tar un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo .

Por ello, con la finalidad de materializar la política de tolerancia cero frente al acoso que abanderara LOS REGINAS, S.L; y en desarrollo del marco normativo que resulta de aplicación, se aprueba el presente Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de LOS REGINAS S.L, en el que la empresa se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto, comportamientos o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo entre sus trabajadores;
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan presentarse;
- Recibir y tramitar con rigor, rapidez y confidencialidad, todas las quejas y denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, salvo aquellas en las que se incurra dolo o mala fe;
- Sancionar a las personas que acosen laboralmente;
- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los representantes de los trabajadores se comprometen, asimismo a contribuir a prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo, y la comunicación e información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos que pudieran propiciarlos y de los que tuvieran conocimiento.

CAPÍTULO PRIMERO

- Disposiciones Generales -

Artículo 1. Objetivos del protocolo.

1. El objetivo principal del presente Protocolo, se centra en constituir las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en LOS REGINAS S.L, como expresión de su compromiso de garantizar la efectividad de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

2. Para lograr este objetivo, se contemplan las siguientes actuaciones:

- a) Configurar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier conducta susceptible de ser constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo entre la plantilla de la empresa.
- b) Establecer procedimientos urgentes y sumarios de actuación ante situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Restablecer la paz laboral, facilitar la recuperación de las víctimas del citado acoso al entorno profesional, y proceder a su dignificación.
- d) Impartir cursos de formación para la plantilla en materia de sensibilización frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

1. El presente Protocolo se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa "LOS REGINAS S.L".

2. LOS REGIAS S.L asume la obligación de dar a conocer la política recogida en el presente Protocolo para combatir el acoso, con la indicación de la necesidad de su estricto cumplimiento.

3. El presente protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación y firma.

Artículo 3.- Definición de acoso sexual.

A los efectos del presente Protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga por objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en concreto cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, considerándose que todo acoso sexual es discriminatorio.

A título de ejemplo, y sin constituir un ánimo excluyente o limitativo, podrán ser consideradas constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

1º) Conductas verbales.

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes y comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales de contenido sexual no deseados;
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual;

2º) Comportamiento físico.

- Contacto físico deliberado no consensuado de contenido o finalidad sexual.

Artículo 4. – Tipos de acoso sexual:

1. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual: el acoso sexual producido por una persona o personas, de nivel jerárquico superior, cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleado o las condiciones de trabajo de la persona acosada, ya sea en el mantenimiento del empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución...

Entre este tipo de acoso sexual se entienden incluidas conductas tales como forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo que la víctima tenga reconocida.

2. Acoso sexual ambiental: es el realizado por cualquier compañero de trabajo, incluido el cometido por personas de nivel jerárquico superior o inferior al de la víctima, y que tiene por efecto crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

En este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Artículo 5.- Definición de acoso por razón de sexo.

1. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio para la víctima.

Para determinar si concurre o no una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que cabe destacar:

a) Hostigamiento, entendido como toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre;

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal;

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de la producción de un daño a otros derechos de la víctima (derecho a no sufrir discriminación, derecho a la integridad física y psíquica...):

d) Que no se trate de un hecho aislado;

e) Que la motivación de estos comportamientos debe tener su origen en la condición de mujer o por circunstancias biológicamente relacionadas con dicha condición (embarazo, lactancia...). El acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por hombres cuando éstos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el papel que históricamente han tenido atribuido las mujeres.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Artículo 6.- Tipos de acoso por razón de sexo.

A título de ejemplo, y sin constituir un ánimo excluyente o limitativo, podrán ser consideradas constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

1º) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

2º) Amenazas y agresiones físicas;

3º) Amenazas verbales;

4º) El aislamiento de la víctima de sus compañeros sin causa justificada;

Quedan expresamente excluidos del presente protocolo aquellos conflictos interpersonales puntuales y concretos relacionados con la organización del trabajo, y que no atenten contra la dignidad de la persona, ni creen un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

CAPÍTULO SEGUNDO

- Criterios generales de actuación -

Artículo 7.- Criterios generales de actuación.

1. En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios generales de actuación:

1º) Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo tiene la obligación de poner en conocimiento de la "Autoridad Confidencial", los casos de posible acoso sexual y acoso por razón de sexo, sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del que sea conocedor.

2º) Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

3º) Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

4º) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

5º) Los procedimientos, incluida la imposición de sanciones en su caso, se tramitarán en el plazo máximo de veinte días naturales, susceptibles de ampliarse a cinco días más.

2. Todas las personas incluidas en el marco de aplicación de este Protocolo, deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Artículo 8.- Obligaciones de la Empresa.

1. Con la finalidad de que todas las personas que trabajan en LOS REGINAS S.L disfruten de un entorno de trabajo libre de conductas de acoso y violencia, la empresa se compromete, a través de la aprobación del presente protocolo:

1º) A promover una política de prevención y erradicación del acoso y violencia en el trabajo, a través de la sensibilización y de la difusión entre sus trabajadores de este Protocolo.

2º) A investigar conforme a lo dispuesto en este Protocolo, cualquier queja o denuncia de conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

3º) A sancionar a quien resulta responsable de las citadas conductas.

CAPÍTULO TERCERO

- Procedimiento de actuación -

Artículo 9.- Comisión Instructora.

1. Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que estará formada por tres personas con formación en materia de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1º) El representante de los trabajadores;

2º) Una persona designada por la Dirección de la Empresa;

3º) El trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad, incompatibilidad, o por cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplente las siguientes personas:

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

1º Suplente: El segundo trabajador con mayor antigüedad en la empresa.

2º Suplente: Una persona designada por la Dirección de la Empresa.

A fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta Comisión, se mantendrán en el puesto durante un período de **cuatro años**, procediendo al término de ese período a la renovación de los cargos, o en su caso, a los nombramientos correspondientes por parte de la Empresa.

2. Las personas indicadas que forman parte de esta Comisión instructora, cumplirá de manera exhaustiva la imparcialidad respecto de las personas afectadas, por lo que, en caso de incurrir en algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, con alguna o alguna de las personas afectadas por la investigación; amistad íntima o enemistad manifiesta con las mismas; o algún tipo de interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

3. Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días naturales a la fecha de recepción por la Autoridad Laboral de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, conforme al procedimiento establecido en este protocolo para su presentación.

4. En el seno de esta Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 10.- Presentación de queja o denuncia.

1. Cualquier persona incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otra persona que pueda tener conocimiento de dicha situación, podrá presentar una denuncia escrita ante la "*Autoridad Confidencial*" a través del Portal del Empleado.

2. Las denuncias y quejas serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizando la "*Autoridad Confidencial*" la confidencialidad de las personas afectadas.

Las personas trabajadoras de LOS REGINAS, S.L deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo.

3. Se pone a disposición de las personas trabajadoras un modelo de formalización de denuncia/queja en su Portal de Empleado.

4. A los efectos del presente Protocolo, se designa como "*Autoridad Confidencial*" a la Directora de Recursos Humanos de la empresa, siendo ésta la persona encargada de recibir, gestionar y tramitar las quejas y denuncias que, conforme a este Protocolo, pueda interponer cualquier persona incluida dentro de su ámbito de aplicación.

Artículo 11.- Instrucción del procedimiento.

1. Una vez recibida la denuncia/queja por la "*Autoridad Confidencial*", ésta lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión instructora.

2. La Comisión instructora realizará una investigación, - rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad -, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

no del acoso denunciado tras oír a las partes afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

2. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

3. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de LOS REGINAS S.L adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente ni definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de LOS REGINAS S.L podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima hasta la resolución del procedimiento.

4. En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

5. Finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará un Informe con sus conclusiones y levantará un Acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas anticipadas y/o recabadas, concluyendo:

- La existencia de acosos: en este caso, se propondrá que el responsable de acoso sea sancionado por la comisión de una falta muy grave, con alguna de las sanciones previstas en el ET y Convenio de aplicación para las faltas muy graves;

- Constatando la inexistencia de indicios de acoso, pero sí la comisión de otro tipo de falta laboral, proponiendo la sanción que en su caso corresponda.

_ Constatando la inexistencia de indicio alguno susceptible de ser considerado acoso, proponiendo el archivo del expediente sin imposición de sanción alguna.

5. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales desde la recepción de la queja o denuncia para finalizar la fase de instrucción y elaborar el Informe de conclusiones. De concurrir razones que exijan un plazo mayor por su complejidad, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo, sin superar en ningún caso 5 días naturales adicionales.

6. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada siempre que fuera posible, y en su defecto por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá en todo caso, la intimidad, confidencialidad, dignidad y presunción de inocencia de las personas afectadas. A lo largo del todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto, tanto del denunciante como del denunciado.

Artículo 12.- Resolución del Expediente.

1. En el plazo máximo de 5 días naturales desde la finalización de la fase de instrucción, la dirección de LOS REGINAS S.L adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo la única con potestad para decidir al respecto, con garantía de los trámites previstos en la legislación laboral.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

2. En función de estos resultados, la dirección de LOS REGINAS S.L procederá a adoptar una de las siguientes decisiones:

52

CVE-2024-2647

VIERNES, 12 DE ABRIL DE 2024 - BOC NÚM. 71

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso.

3. En caso de que la sanción impuesta a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de LOS REGINAS S.L, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si se impuso una sanción de suspensión; o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de haberse producido un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida de cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Artículo 13.- Evaluación y seguimiento.

La Autoridad Confidencial mantendrá actualizado un registro de todas las denuncias presentadas y del resultado de los expedientes tramitados, y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente Protocolo, en el que podrá recomendar las acciones que estipe oportunas para conseguir una mayor eficiencia en dicha aplicación.

Artículo 14.- Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento.

Todas las personas que se vean involucradas de manera directa o indirecta en la tramitación de cualquier tipo de denuncia o queja por acoso sexual y acoso por razón de sexo, tienen garantizados las siguientes garantías:

1º) Todo el procedimiento será urgente y confidencial;

2º) Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de lo acordado;

3º) Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán garantizado que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo;

4º) Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán igualmente el deber de guardar sigilo;

5º) Se garantizará la audiencia de las personas implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones;

6º) Respeto del principio de presunción de inocencia de la presunta persona acosadora;

7º) La empresa LOS REGINAS, S.L garantiza que impulsará el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus fases, poniendo a disposición de la Comisión Instructora los medios humanos y materiales que fueren necesarios.

En Santander a _____ de 2023.