

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4280 *Resolución de 7 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Puerto Seco Santander-Ebro, SA.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Puerto Seco Santander-Ebro, S. A. (código de Convenio n.º 90100692012012), que fue suscrito, con fecha 1 de febrero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la Delegada de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 7 de marzo de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUERTO SECO SANTANDER-EBRO, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa «Puerto Seco Santander-Ebro, S.A.» y su personal, mediante sus respectivas representaciones empresarial y social.

Artículo 2. Ámbitos territorial, funcional y personal.

1. El ámbito de este Convenio es el de empresa y, por tanto, afecta a todos los centros de trabajo que «Puerto Seco Santander-Ebro, S.A.» tenga establecidos o establezca en el futuro en todo el territorio español.

2. El Convenio se aplica a todas las actividades de la empresa.

3. El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa, salvo el personal de Alta Dirección, que se regirá por su respectivo contrato individual de trabajo.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2012 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2012, sin efecto retroactivo.

2. Una vez concluida su vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

3. La denuncia deberá presentarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral, y ello con una antelación mínima de 30 días a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

4. En caso de que se hubiera denunciado el Convenio conforme al apartado anterior, se procederá a constituir la Comisión Negociadora del nuevo Convenio en el plazo máximo de 30 días y las negociaciones de dicho nuevo Convenio se iniciarán en el plazo máximo de 15 días desde la constitución de la mencionada Comisión.

5. Una vez realizados los trámites del apartado anterior, el plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de ocho meses desde la fecha de pérdida de vigencia del presente Convenio. Transcurrido dicho plazo sin alcanzarse un acuerdo entre las partes, éstas someterán sus discrepancias a una mediación ante el SIMA (Servicio de Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y, si continúa el desacuerdo, a un arbitraje ante el SIMA, siguiendo los procedimientos del ASEC IV (IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, BOE de 14/03/2009).

6. Denunciado el presente Convenio y mientras se esté negociando el mismo, seguirán en vigor todas sus cláusulas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Lo pactado en este Convenio forma un todo orgánico indivisible, por lo que si se declarase nulo alguno de sus preceptos, el Convenio quedará sin eficacia y se procederá a la renegociación del mismo en el plazo máximo de 30 días desde que fuese firme dicha declaración de nulidad.

Artículo 5. *Comisión Paritaria del Convenio.*

1. Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por un miembro de la representación social firmante del Convenio y un miembro de la representación empresarial.

Las partes podrán designar asesores libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio que sean sometidas a su consideración.

b) En los supuestos de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del presente Convenio, deberá intervenir la Comisión para la solución del conflicto siempre con carácter previo a cualquier procedimiento de mediación o arbitraje o procedimiento judicial.

c) También le corresponde a la Comisión la adaptación y, en su caso, modificación del presente Convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la Comisión la totalidad de los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa.

Al respecto, corresponderá a la Comisión en particular la determinación de las funciones, tareas y salarios de aquellas categorías profesionales no determinadas en este Convenio.

d) La Comisión se encargará también del conocimiento y resolución de las discrepancias al finalizar el período de consultas sin acuerdo en las modificaciones sustanciales colectivas de condiciones de trabajo.

3. La Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia por escrito de cualquiera de las partes y deberá dar una contestación escrita a la cuestión que se le hubiere planteado en el plazo máximo de los siete días naturales siguientes a la recepción de la referida comunicación escrita.

Transcurrido dicho plazo, si no hubiere acuerdo en el seno de la Comisión, quedará abierta la vía jurisdiccional correspondiente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47 de este Convenio para los conflictos colectivos.

No obstante, en el supuesto c) del apartado 2 del presente artículo, en caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, ésta se someterá a los procedimientos de mediación y arbitraje mencionados en el artículo 3.6 de este Convenio.

4. La validez de los acuerdos de la Comisión requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones.

5. Los acuerdos de la Comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste.

6. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, la sede de la empresa, situada en c/ Ramón y Cajal, n.º 17, 50640-Luceni (Zaragoza).

Artículo 6. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio Colectivo será de aplicación, supletoriamente y en cuanto no contradiga lo dispuesto en el mismo, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Organización.*

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

2. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los representantes de los trabajadores– implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

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

4. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 8. *Prohibición de discriminación.*

1. Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

2. En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se prohíbe en la empresa cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En caso de que cualquier trabajador o los representantes legales de los trabajadores detectasen cualquier comportamiento, conducta o práctica discriminatoria, deberán informar de ello en el menor tiempo posible al Responsable de Recursos Humanos de la empresa al objeto de que la Dirección de la empresa corrija dicha discriminación.

Artículo 9. *Sistemas de incentivos.*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos es facultad de la Dirección de la empresa y se estará a los términos del sistema que, en su caso, se implante, si bien se respetará la participación de los representantes de los trabajadores en su establecimiento conforme al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados:

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar al trabajador afectado los gastos de viaje y traslado generados.

Si el traslado es a petición del trabajador, éste no tendrá derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

2. Desplazamientos:

El cambio de residencia del trabajador a causa de las necesidades del servicio si es temporal se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de residencia del trabajador y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta en la cuantía fijada en el artículo 29 del presente Convenio.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, el importe de las dietas será del 85 % de las ordinarias.

Artículo 11. *Prendas de trabajo, uniformidad e imagen.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a que se les entreguen anualmente las prendas de trabajo establecidas en la empresa o en las disposiciones vigentes aplicables.

2. La empresa tendrá en sus dependencias una dotación suficiente de impermeables en relación con la plantilla que tenga que trabajar al aire libre.

3. Los trabajadores incluidos en las categorías de personal de movimiento, servicios auxiliares y talleres, mientras estén desempeñando su trabajo, están obligados a vestir la ropa de trabajo que la empresa facilitará a cada trabajador sin coste alguno.

Dichos uniformes se deberán conservar en las debidas condiciones de pulcritud y deberán ir provistos de los distintivos e identificaciones establecidos por la empresa a tal efecto.

4. Los trabajadores, en su trato con los clientes, observarán las normas de cortesía y educación, atendiendo con amabilidad.

5. Quienes cesen en la empresa, cualquiera que fuere la causa, deberán entregar todas las prendas recibidas, teniendo derecho la empresa a resarcirse del importe del coste de las prendas en caso de no efectuarse dicha devolución o ser ésta incompleta.

Artículo 12. *Normas en la conducción de vehículos.*

1. El trabajador en acto de servicio, mientras esté conduciendo un vehículo, respetará los límites de velocidad que en cada circunstancia estén establecidos, así como también mantendrá la distancia de seguridad entre vehículos que exige el código de circulación. Igualmente, deberá respetar el resto de normas sobre seguridad vial, tráfico y circulación.

2. En caso de incumplimiento de las normas del apartado anterior, el trabajador podrá ser sancionado conforme al régimen disciplinario contemplado en este Convenio.

3. Mientras el trabajador esté a cargo de un vehículo o como consecuencia de la conducción del mismo, el trabajador será responsable del pago de las multas que por infracción de tráfico le fueran impuestas.

4. Cuando al trabajador que esté asignado a un puesto de trabajo que requiera ser titular de un permiso de conducir le sea retirado dicho permiso por orden de la autoridad competente por un período igual o inferior a seis meses, el contrato de trabajo de dicho trabajador quedará suspendido, sin derecho a retribución, durante el período de privación del permiso de conducir.

En caso de que el período de privación del permiso de conducir sea superior a seis meses, se entenderá que el trabajador deja de ser apto para el trabajo para el que fue contratado y, por tanto, podrá extinguirse su contrato de trabajo por causas objetivas al amparo del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Esto se entiende sin perjuicio de que el trabajador sea despedido disciplinariamente si los hechos fueran sancionables y según la gravedad de los mismos.

5. El trabajador estará obligado a comunicar por escrito a su jefe inmediato, con copia al Departamento de Recursos Humanos, la retirada del permiso de conducir en cualquiera de las circunstancias antedichas.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

1. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de cualquier modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa.

2. En materia de contratación a través de empresas de trabajo temporal, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regula las empresas de trabajo temporal (o norma que venga a sustituirla), y a sus normas de desarrollo.

3. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y la retribución de los trabajadores que sean contratados con esta modalidad de contrato será, como mínimo, la equivalente al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14. *Período de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 15. *Promoción.*

1. La promoción se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios

en la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. La representación legal de los trabajadores podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

2. El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

Artículo 16. *Preavisos en la extinción del contrato.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito, como mínimo, con 15 días naturales de antelación.

El incumplimiento de este preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación final del trabajador un número de días de salario equivalente al número de días de preaviso incumplido.

2. Conforme a lo dispuesto por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de trabajo de duración determinada que tengan una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra por escrito la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días naturales. No obstante, si el contrato de duración determinada tuviera una duración igual o inferior a un año, no será necesario preaviso alguno.

El incumplimiento por el empresario o, en su caso, por el trabajador del plazo previsto en este apartado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 17. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será, en cómputo anual, de 1.780 horas.

2. Dicha jornada se podrá distribuir de lunes a domingo, pero respetando en todo caso los descansos diarios y semanales previstos legalmente.

3. En cada centro de trabajo se establecerán los calendarios laborales anualmente, dentro de los límites fijados anteriormente y sin perjuicio del apartado siguiente.

4. Al personal adscrito a los diferentes centros de trabajo le será aplicable las siguientes normas sobre jornada irregular:

A) Con la finalidad de atender necesidades de producción, la empresa, con un preaviso mínimo de 48 horas, o con un preaviso inferior si el trabajador estuviera conforme, podrá reducir o aumentar la jornada diaria del trabajador, pero sin que ésta pueda llegar a ser superior a diez horas.

B) Mediante la aplicación de este sistema, y sólo a efectos del mismo, ningún trabajador podrá efectuar más de 120 horas al año por encima de su jornada diaria habitual. Además, tampoco podrá superarse, de este modo, la jornada ordinaria máxima anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

C) Las horas realizadas por encima de la jornada diaria habitual serán consideradas horas ordinarias, a pesar de su carácter irregular, y formarán parte del cómputo anual de la jornada.

D) Las horas realizadas por encima de la jornada diaria habitual serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, en el sentido de que una hora trabajada será compensada con una hora de descanso; efectuándose los descansos en las horas o días que indique la empresa en función de las necesidades productivas de la misma.

Las horas generadas dentro de los primeros seis meses del año natural deberán compensarse dentro de éste último o en el semestre siguiente, y las generadas en los últimos seis meses del año natural podrán compensarse dentro de éste o en los seis primeros meses del año natural siguiente.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán como horas extraordinarias las horas que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en la empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior y sin perjuicio de la jornada irregular prevista en dicho artículo.

2. Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo equivalente de descanso.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho anualmente al disfrute de un período de 22 días laborales de vacaciones retribuidas.

2. A los efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos de vacaciones, asegurando que quede trabajando el personal suficiente para la prestación del servicio. La inclusión en cada turno de vacaciones se hará por elección del trabajador atendiendo al criterio de rotación.

3. Se establecen dos períodos de solicitud de vacaciones: a) el primero será entre el 1 de enero y el 1 de marzo e incluirá el 25 % como mínimo de los días de vacaciones, que deberán disfrutarse en los primeros cinco meses naturales del año; y b) el segundo lote de solicitud de vacaciones deberá presentarse antes del 15 de junio e incluirá el resto de vacaciones.

4. La remuneración de las vacaciones incluirá el salario base, el plus de calidad, el plus de antigüedad en su caso, y el complemento «ad personam» también en su caso.

5. Además de lo anterior, los trabajadores percibirán la bolsa de vacaciones a que se refiere el artículo 26.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

1. En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales.

2. Se concederá un permiso retribuido de dos días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito facultativamente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tal permiso será de cuatro días naturales cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta. Cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta, el permiso se ampliará en un día más.

3. Los trabajadores tendrán un permiso retribuido anual de tres días para asuntos propios. Para su disfrute, los trabajadores deberán preavisar con una semana de antelación como mínimo, salvo urgencia acreditada. Excepto que la empresa esté conforme, este permiso no podrá disfrutarse en el mismo día más de un trabajador de cada departamento o sección y no podrá ser utilizado para el disfrute de puentes o coincidiendo con el principio o el fin de los períodos de vacaciones. Por cuanto su disfrute supone una aminoración de la jornada anual pactada, ello será tomado en consideración si en el futuro se establecen reducciones de jornada.

CAPÍTULO V

Régimen económicoArtículo 21. *Características generales.*

1. Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio Colectivo sustituyen totalmente, a partir de la entrada en vigor del mismo, el régimen salarial que venga aplicando la empresa para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 28.

2. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones de este Convenio también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

3. La estructura salarial estará constituida por el salario base, el plus de calidad y los demás complementos salariales fijados en este Convenio, sin perjuicio de las mejoras que pueda establecer la empresa.

Artículo 22. *Salario base y plus de calidad.*

1. El presente Convenio establece para cada categoría profesional un salario base y un plus de calidad de trabajo, que son los que constan en las tablas salariales del anexo I.

2. El salario base y el plus de calidad que aparecen en dichas tablas retribuyen la jornada de un trabajador a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a esos conceptos en proporción a su jornada.

Artículo 23. *Prima de no absentismo.*

1. Con objeto de reducir los niveles de absentismo, se establece una prima, consistente en una cantidad a tanto alzado a percibir por cada trabajador y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente, siempre que se reúnan los requisitos que se detallan en los siguientes apartados.

2. Devengo: Será condición indispensable que a) el trabajador se halle en activo en la empresa al finalizar el año natural y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, y b) individualmente considerado no haya superado 40 horas de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto cuarto de este artículo.

3. Cuantía de la prima: Percibirán la presente prima aquellos trabajadores que no hayan superado el nivel de absentismo señalado, con arreglo a la siguiente escala individual:

De 0 a 20 horas de absentismo: 226,94 euros.

De 20,01 a 30 horas de absentismo: 155,98 euros.

De 30,01 a 40 horas de absentismo: 118,42 euros.

Más de 40 horas de absentismo: Nada.

4. Absentismo computable: Se considerarán horas de absentismo todas aquellas faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas: huelga ilegal, faltas de asistencia injustificadas, enfermedad y/o accidente por contingencias comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerarán a estos efectos los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización.

5. Reducción de la prima: Del importe a percibir por esta prima, una vez alcanzados los requisitos para su devengo, se descontarán proporcionalmente las horas de falta de asistencia al trabajo por cualquier circunstancia diferente de las señaladas en el apartado cuarto anterior.

6. Control de los niveles de absentismo: Sin perjuicio de las competencias de los representantes de los trabajadores contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa facilitará trimestralmente a cada trabajador su nivel de absentismo alcanzado durante el trimestre y el acumulado del año.

Artículo 24. *Plus de antigüedad.*

1. Los trabajadores, por su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir el siguiente complemento salarial de carácter personal:

A los tres años cumplidos de antigüedad en la empresa, un 3 % del salario base pactado en el presente Convenio para la categoría respectiva.

A partir del cuarto año de antigüedad en la empresa, un 1 % de dicho salario base por cada año de permanencia en la empresa.

A los 20 años o más de servicios ininterrumpidos para la empresa, el 20 % del salario base.

2. Los trabajadores que vinieran percibiendo un plus de antigüedad con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, pasarán a regirse exclusivamente por el presente artículo a partir de la entrada en vigor del mismo.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus consistente en el 25 % del salario base, que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 26. *Bolsa de vacaciones.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a percibir la cantidad de 194,56 euros brutos anuales en concepto de ayuda para las vacaciones.

2. Este complemento se percibirá de forma prorrateada en las 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias.

3. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a esta bolsa en proporción a su jornada de trabajo.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

1. Se establecen para los trabajadores tres gratificaciones extraordinarias: la de julio, la de Navidad y la de beneficios.

2. La paga de beneficios se abonará de forma prorrateada en las doce mensualidades y se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

3. La paga extraordinaria de julio se abonará el 15 de julio de cada año y se devengará desde el 16 de julio del año anterior hasta el 15 de julio de ese mismo año.

4. La paga de Navidad se abonará el 20 de diciembre de cada año y se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

5. Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad también podrán abonarse por la empresa de forma prorrateada en las doce mensualidades.

6. El importe de cada una de las tres pagas aquí reguladas será de una mensualidad del salario base, plus de calidad, plus de antigüedad en su caso, y complemento «ad personam» también en su caso.

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

Artículo 28. *Complemento «ad personam».*

1. Las diferencias salariales que, a título individual, pudiera comportar la aplicación inicial de este Convenio, en su conjunto y cómputo anual, para cada trabajador que se encuentre en plantilla de la empresa se integrarán en un complemento personal, denominado «ad personam».

2. No obstante, no se incluirán en este complemento «ad personam», ni computarán para realizar la comparación anual a que se refiere el apartado anterior, los siguientes complementos salariales que vienen percibiendo algunos trabajadores, complementos que se seguirán abonando y seguirán rigiendo como hasta la fecha:

«Complemento CRA/TC».

«Complemento de puesto».

3. El complemento «ad personam» no será absorbible ni compensable.

Artículo 29. *Dietas.*

1. El importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia habitual por necesidades del servicio será de 38,20 euros para todas las categorías profesionales.

La distribución de la dieta se fija del siguiente modo: el almuerzo o comida representará un 30 % de la dieta; la cena, un 30 %; el alojamiento, un 30 %; y el desayuno, un 10 %.

2. La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comidas al trabajador en sustitución de la dieta.

3. A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos a lugar fuera de la residencia habitual del trabajador y de su centro de trabajo, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida trabajador desde su centro de trabajo hasta la llegada al mismo y/o a su domicilio.

CAPÍTULO VI

Ayudas sociales

Artículo 30. *Accidente de trabajo.*

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, en tanto en cuanto se mantengan las actuales prestaciones legales de Seguridad Social, y durante 18 meses como máximo, tendrá derecho a que la empresa le satisfaga un complemento equivalente al 15 % de la base que se aplique a aquella prestación, con un tope máximo del 90 % de la prestación que le corresponda percibir legalmente. Este tope alcanzará el 100 % en aquellos casos que requieran hospitalización, debidamente acreditada, y por un período anual de hasta 30 días, exclusivamente para este segundo supuesto.

Artículo 31. *Seguros.*

1. La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores a su servicio o, en su caso, mantener contratado, un seguro de accidentes que cubra las contingencias y cuantías siguientes, todas ellas derivadas de accidente de trabajo:

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez: 35.000 euros por trabajador.

Por muerte: 35.000 euros por trabajador.

2. Estas cuantías las cobrarán de una sola vez el accidentado o, en su caso, los beneficiarios del mismo. El derecho a la prestación nacerá en la fecha en que tenga lugar el accidente de trabajo.

3. La empresa dispondrá de un plazo de dos meses, a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y publicación por parte de la Autoridad Laboral del presente Convenio, para contratar la correspondiente póliza de seguros o adecuar las existentes a las coberturas aquí reguladas.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 32. *Disposición general.*

Tanto la empresa como los trabajadores cumplirán las normas vigentes sobre seguridad y salud laboral y, en especial, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 33. *Reconocimientos médicos.*

La empresa establecerá las gestiones oportunas para que, corriendo por cuenta de la misma los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo.

Artículo 34. *Trabajos ante pantallas.*

El trabajador que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc. Asimismo, se adecuará tanto el mobiliario como el entorno del puesto de trabajo (luminosidad, temperatura, ruidos, etc..) a fin de evitar lesiones en el aparato motriz, óptico, auditivo, etc.

Artículo 35. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección de carácter preceptivo que sean adecuados a los trabajos que realicen, y los trabajadores estarán obligados a utilizarlos en el desempeño de sus tareas, siendo sancionable por parte de la Dirección de la empresa el incumplimiento de esta obligación.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 36. *Derechos sindicales.*

1. En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores y previa autorización de aquélla, que deberá conceder cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

3. La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre y cuando el trabajador afectado lo solicite por escrito.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 37. *Faltas.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, acuerdos, convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 38, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 38.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 38.3) o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 38.7) sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 38.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 41. *Ausencia por privación de libertad.*

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 42. *Sanciones.*

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 43. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44. *Comunicación de la afiliación sindical.*

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a la empresa, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquélla obligación de cursar recibo de la comunicación.

Artículo 45. *Acoso.*

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad del trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el presente capítulo, en función de la gravedad del hecho.

CAPÍTULO X

Clasificación profesional

Artículo 46. *Disposiciones sobre clasificación profesional.*

1. Los trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificarán en alguno de los grupos y categorías profesionales que se definen en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de enero de 1998), atendiendo a las funciones que desarrollen y a la actividad a la que estén asignados. La remisión a dicho Acuerdo sólo lo es en cuanto a la definición de los grupos y categorías profesionales.

2. La clasificación del personal que se consigna en el citado Acuerdo es meramente enunciativa, y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

3. A los efectos del presente artículo, el puesto de trabajo de mozo de campa existente en la empresa quedará incluido en la categoría profesional de «mozo ordinario»; y el puesto de jefe de equipo, el cual dirige a los mozos de la campa, entre otros cometidos, quedará incluido en la categoría profesional de «jefe de equipo».

CAPÍTULO XI

Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Artículo 47. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se adhieren y someten expresamente a los procedimientos de mediación recogidos en el ASEC IV (IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, BOE de 14/03/2009).

2. El sometimiento a los procedimientos de arbitraje del ASEC IV será voluntario para las partes, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 3 y 5 del presente Convenio.

ANEXO I

Tablas salariales 2012

Tablas salariales categorías	Salario Base mensual — Euros	Plus Calidad — Euros	Total mensual — Euros	Año 2012 Total percepción anual — Euros
Director de área o departamento	1.428,00	221,36	1.649,36	24.740,42
Jefe de Servicio	1.260,00	215,74	1.475,74	22.136,17
Oficial de primera de administración	947,00	201,36	1.148,36	17.225,46
Oficial de segunda de administración.	925,00	157,87	1.082,87	16.243,06
Auxiliar administrativo.	770,00	89,44	859,44	12.891,55
Jefe de equipo	930,00	175,46	1.105,46	16.581,94
Mozo Especializado	630,00	62,67	692,67	10.390,00
Mozo ordinario	615,00	57,00	672,00	10.080,00
Oficial de primera de oficios.	875,00	158,30	1.033,30	15.499,48
Oficial de segunda de oficios	790,00	118,13	908,13	13.621,88
Mozo especializado de taller	720,00	145,84	865,84	12.987,61
Peón ordinario taller	615,00	57,00	672,00	10.080,00
Guarda	599,00	47,71	646,71	9.700,60
Limpiador/a.	599,00	47,71	646,71	9.700,60

Bolsa Vacaciones.	194,56 €	
Absentismo.	226,94 €	0 a 20 h.
	155,98 €	20,01 a 30 h.
	118,42 €	30,01 a 40 h.