

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Mediterránea de Camiones, Sociedad Limitada” (código número 28100891012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Mediterránea de Camiones, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de noviembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 30 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE “MEDITERRÁNEA DE CAMIONES, SOCIEDAD LIMITADA”, 2014-2015

Capítulo primero

Disposiciones generales, ámbito, vigencia y denuncia

Artículo 1. *Ámbitos territorial y funcional.*—El presente convenio es de aplicación a los centros que “Mediterránea de Camiones, Sociedad Limitada”, tiene o pudiera tener en Madrid y en su provincia. La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa “Mediterránea de Camiones, Sociedad Limitada”, y la representación sindical de los trabajadores de la misma.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afecta a todos los trabajadores que “Mediterránea de Camiones, Sociedad Limitada”, tiene o pudiera tener en sus centros de trabajo de Madrid y su provincia.

Art. 3. *Vigencia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor desde la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, siendo la duración del presente convenio de dos años a partir del 1 de enero de 2014 a todos los efectos, de tal manera que se considerará vigente hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 4. *Denuncia.*—La denuncia del presente convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito, con exposición razonada de las causas de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. Una vez denunciado y transcurrido el período de vigencia, el convenio se mantendrá en ultra actividad, y por lo tanto se seguirá aplicando la totalidad de su articulado y contenido con el mismo alcance y contenido con el que fueron pactados hasta tanto no se apruebe y entre en vigor el nuevo convenio colectivo.

De no mediar denuncia con una antelación de tres meses el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2016 en sus propios términos.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas para el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si la Autoridad Laboral estimase que el texto del convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ambas representaciones acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido y actual redacción en su totalidad.

Capítulo segundo

Ingreso de personal, revisión de categorías y vacantes

Art. 6. *Ingresos.*—Los ingresos del personal en la empresa se efectuarán por el nivel que se especifique en cada caso, dentro de cada grupo profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que la empresa determine.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los puestos de mandos, que serán elegidos libremente por la empresa.

Art. 7. *Clasificación general. Grupos profesionales y niveles salariales.*—Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

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

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

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

Se definen dos grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Grupo Profesional I: En él se encuadran todos aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de alta complejidad y que requieren cualificación profesional. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos, y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Grupo Profesional II: En él se encuadran los trabajadores cuyas tareas a realizar consisten en la ejecución de trabajos bajo instrucciones precisas, a pesar de lo cual pueden requerir adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Asimismo pueden realizar en virtud de la responsabilidad que le pueda ser atribuida tareas de supervisión, integración y coordinación, bajo la dependencia de un superior jerárquico.

Se acuerda la división de cada uno de los grupos profesionales en los diferentes niveles salariales que aparecen en el cuadro de tablas salariales comprendido en el Anexo I del presente convenio colectivo. A los efectos de entender la nueva clasificación pactada en el presente convenio colectivo, los firmantes pactan la siguiente tabla de equivalencias entre las categorías profesionales pactadas en el convenio colectivo anterior y el nuevo sistema de clasificación profesional vigente en la compañía:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	EQUIVALENCIA CONVENIO ANTERIOR
Grupo I	NIVEL 1	A DIRECTIVO
		B JEFE DE VENTAS
		C JEFE DE TALLER Y MANDO INTERMEDIO
		D JEFE DE 2. ^a
	NIVEL 2	A RECEPCIONISTA Y ENCARGADO
		B JEFE DE EQUIPO
		C OFICIAL 1. ^a Y OFICIAL ORG. 1. ^a
		D VENDEDOR SENIOR
	NIVEL 3	A VENDEDOR
		B OFICIAL 2. ^a Y OFICIAL ORG. 2. ^a
		C PROSPECTOR
	Grupo II	NIVEL 1
B AUXILIAR Y DEPENDIENTE		
NIVEL 2		A OFICIAL 2. ^a Y CONDUCTOR 2. ^a
		B RECAMBISTA
		C OFICIAL 3. ^a
NIVEL 3		A ESPECIALISTA A Y GUARDA
		B PEON Y MOZO
		C ESPECIALISTA B

Art. 8. *Período de prueba.*—Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de los seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

La empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 9. *Revisión de la clasificación profesional.*—Se podrá revisar, al menos una vez cada dos años, la clasificación profesional de cada uno de los trabajadores afectos por el presente convenio. Excepcionalmente, a propuesta de los mandos o del comité de empresa, se revisará la categoría profesional de los trabajadores que aquellos indiquen.

Art. 10. *Puestos de nueva creación y vacantes.*—Los puestos de nueva creación y vacantes serán cubiertos, caso que sea necesario, por la empresa y a criterio de la dirección con el personal de la misma, recurriendo a la contratación exterior, caso que no haya personal idóneo dentro de la empresa. Se comunicará al comité de empresa, en todos los casos, tanto los puestos de nueva creación como la cobertura de vacantes.

Capítulo tercero

Organización y medida del trabajo

Art. 11. *Productividad.*—De acuerdo con los principios que inspiran las normas de desarrollo económico y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente convenio, la empresa, dirección y trabajadores, se comprometen a lograr un nivel satisfactorio de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, formación, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, en cualquiera de los centros de producción de la misma, así como una medida objetiva del trabajo.

Capítulo cuarto

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 12. *Jornada.*—Para el período de vigencia del presente convenio (desde el 1 de enero del 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015), se establecen 1.780 horas como jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual para todos los trabajadores afectados por el mismo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

La jornada ordinaria será de lunes a viernes, ambos inclusive, en régimen de jornada partida, pudiendo cambiar la distribución diaria de dicha jornada diaria en función de lo pactado en el cuadro siguiente, si las circunstancias del negocio así lo requieren.

HORARIOS

JORNADA PARTIDA	Lunes a Viernes	Normal	08:00 a 14:00
			15:30 a 17:30
		Atención al Cliente	10:30 a 14:00
			15:30 a 20:00
JORNADA CONTINUADA	Lunes a Viernes	Turno mañana	7:00 A 15:00
		Turno Tarde	14:00 A 22:00
ATENCIÓN AL CLIENTE JORNADA PARTIDA (SÁBADOS INCLUIDOS)	Lunes a Viernes	Mañana	11:30 a 14:00
		Tarde	15:30 a 20:00
	Sábados	08:30 a 13:30	
ATENCIÓN AL CLIENTE JORNADA CONTINUADA (SÁBADOS INCLUIDOS)	Lunes a Viernes	07:00 a 14:00	
	Sábados	08:30 a 13:30	
HORARIO COMERCIAL (JORNADA PARTIDA)	Lunes a Viernes	09:00 a 14:00	
		16:00 a 19:00	

La empresa podrá encuadrar a los trabajadores de la plantilla afectados por el presente convenio colectivo en cualesquiera de los horarios que en el presente artículo se establecen, debiendo primar la voluntariedad para el servicio de atención al cliente en caso de que sea posible desempeñar dicho servicio con la adscripción de trabajadores voluntarios. En cualquier caso, la adscripción a una hornada que implique la prestación de servicios en sábado, se realizará previo informe de la comisión paritaria, y por períodos trimestrales.

Los firmantes están de acuerdo en incluir las anteriores alternativas de jornada laboral, siendo cualquiera de ellas susceptibles de implementarse, previa comunicación al comité de empresa, y sin que la adscripción de cualquier trabajador a cualesquiera de los regímenes de turnos previstos, pueda suponer la superación del límite semanal de 40 horas laborables en cómputo anual, más las salvedades legalmente previstas para la realización de horas extraordinarias.

Art. 13. *Calendario y horario.*—El calendario laboral del año siguiente será acordado con el comité de empresa antes del 31 de diciembre. En el supuesto de no existir acuerdo, las partes firmantes de este convenio pactan someterse para su resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación de sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral, debiendo necesariamente prevalecer el criterio que suponga una reducción del coste por hora, y que redunde en una mejora de la calidad del servicio a los clientes.

El cuadro horario, tipo de jornada y horarios de trabajo para todo el año será, a potestad de la empresa, previa comunicación al comité de empresa, uno de los que se indica en el artículo anterior.

Art. 14. *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio y con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales al año (21 días laborables de lunes a viernes, 4 sábados, 4 domingos y un festivo). La retribución corresponderá a todos los efectos indicados en el artículo 24 del presente convenio colectivo, a excepción de las horas extraordinarias.

En el supuesto de llevar trabajando menos tiempo, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones, por regla general, se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, organizadas en turnos sucesivos, dentro de cada equipo o sección de trabajo. El disfrute de cualquier día pendiente fuera del período vacacional se pactará entre la dirección de la empresa y el trabajador.

Las fechas de los turnos sucesivos así como los criterios para la programación de las vacaciones se realizará en sistema de tres turnos rotativos comprendidos entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive, respetando, en todo caso, el siguiente orden de preferencia:

- Se organizarán por parte de la dirección tres grupos para cada equipo o sección, formados por trabajadores de todas las categorías.
- Por acuerdo entre los trabajadores del mismo grupo y distinto turno, podrán cambiarse el turno, poniendo esto en conocimiento de los mandos inmediatamente superiores.
- En equipos de menos de cuatro componentes, los trabajadores, de común acuerdo, organizarán los turnos atendiendo en lo posible las preferencias de cada componente del equipo. Solo podrá disfrutar las vacaciones un trabajador por turno, y la programación deberá contar con la aprobación de la dirección. En caso de discrepancia entre los trabajadores, se utilizará un criterio de prioridad rotativa entre ellos.
- Cada grupo disfrutará de las vacaciones en el turno siguiente al que disfrutó el año anterior.

Art. 15. *Permisos.*—El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se especifica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización inicial de la correspondiente inscripción en el registro de parejas de hecho, siendo excluyente un permiso del otro, en el caso de tratarse de la misma pareja.
- b) Tres días naturales, que podrán ser ampliados hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de

- cónyuge o pareja de hecho, hijo o hijo político, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos y padres, el cual habrá de coincidir con la fecha de celebración del mismo.
 - d) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica o especialistas de la Seguridad Social o privados, previo aviso y posterior justificación.
Estos permisos son extensibles, en los mismos términos y en casos excepcionales, al trabajador que tenga que acompañar a cualquier miembro de la familia que conviva con él, o al caso en que el trabajador tenga necesidad de acompañar a su pareja de hecho.
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga la misma en cuanto a la duración y a su compensación económica.
 - g) Por el tiempo necesario para la asistencia a la realización de exámenes académicos, siempre que los mismos se refieran a titulaciones oficiales medias o superiores, y se acredite previamente que el trabajador está matriculado en los mismos.
 - h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
 - i) Desde el 1 de enero de 2015, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de cuatro horas retribuidas al año que podrán disfrutar como permiso particular, pudiendo ser disfrutado en fracciones, pero nunca inferiores a dos horas, previo aviso a su responsable. Este permiso no podrá ser acumulado para años posteriores ni compensado económicamente. En caso de que dos o más trabajadores de la compañía soliciten el disfrute de este permiso en fechas y horas coincidentes, la empresa podrá denegar su disfrute si ello pone en riesgo la actividad del área prevista en la jornada en concreto.
 - j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - k) Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares debidamente justificados, tendrán derecho a la elección de turno.

Capítulo quinto

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 16. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de maternidad, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento, para tal situación.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la Ley.

Capítulo sexto

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 17. *Prendas de trabajo.*—La empresa proporcionará cada año a sus trabajadores dos prendas de trabajo de invierno y dos de verano, o más, en caso de deterioro justificado de estas, consistentes en monos, calzado, petos, pantalones, chaquetillas, batas, etc. Cuando por la excepcionalidad del trabajo se requieran prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en el desarrollo reglamentario de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, la dirección de la empresa, junto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y en orden a la determinación de la entrega de los medios de protección individual, mantendrán las reuniones que sean precisas con la finali-

dad de lograr acuerdo para que los representantes legales de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral colaboren en la asignación y distribución de los medios de protección individual.

Art. 18. *Revisión médica.*—La empresa pondrá a disposición del trabajador un servicio de atención médica para que los trabajadores puedan ser reconocidos una vez al año. Dicha revisión es de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Dado que la empresa carece de instalaciones adecuadas para llevar a cabo el reconocimiento médico, establecerá las medidas oportunas para que este se lleve a cabo en condiciones adecuadas.

Si durante la vigencia del presente convenio, existieran puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente.

Los resultados de las pruebas efectuadas a los trabajadores se entregarán a los mismos en sobre cerrado.

Capítulo séptimo

Derechos sindicales

Art. 19. *Las asambleas de trabajadores.*—Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y previa comunicación a la empresa.

Art. 20. *Competencia y garantía del comité de empresa.*—Se reconoce al comité de empresa como órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, para la defensa de sus intereses.

El comité de empresa tendrá las competencias legalmente establecidas y gozará de las garantías amparadas por la Ley.

Cada uno de los miembros de dicho órgano dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se podrán acumular hasta un máximo de treinta horas mensuales en dos de los miembros del comité de empresa sin que la suma de todas las horas utilizadas por todos los miembros del mismo supere el máximo total, determinado por el producto de quince horas mensuales por el número de componentes del comité de empresa.

La dirección pondrá a disposición del comité de empresa un local en el que puedan desarrollar sus actividades, así como dos tableros de anuncios en el centro de trabajo.

Art. 21. *Las secciones sindicales.*—La empresa reconocerá a las secciones sindicales y grupos de trabajadores independientes que representen un 15 por 100, al menos, de los trabajadores afectados por el presente convenio.

La dirección de la empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales o grupos de trabajadores un local para celebrar reuniones informativas, debiendo para ello cumplirse los siguientes requisitos:

- i) Los representantes de las secciones sindicales o grupos de trabajadores deberán comunicar a la dirección de la empresa, con una antelación de 24 horas, la convocatoria de la reunión, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea.
- ii) Los representantes de las secciones sindicales o grupos de trabajadores serán los responsables del normal desarrollo de la reunión, así como de la presencia en la misma de las personas ajenas a la empresa.

Las reuniones se celebrarán fuera del horario de trabajo.

Las secciones sindicales o grupos de trabajadores podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la dirección de la empresa.

Las secciones sindicales o grupos de trabajadores, tendrán a su disposición dos tableros de anuncios en el centro de trabajo.

Los trabajadores que desempeñen cargos representativos en las secciones sindicales podrán disponer de hasta cinco días anuales de permiso no retribuido para asistir a cursos de formación social, congresos de su central sindical y actividades análogas, comunicándolo a la dirección de la empresa con una semana de antelación.

Cada sección sindical podrá disponer de hasta veinte horas anuales de permiso retribuido, para un solo trabajador de la empresa que sea miembro de aquella.

Art. 22. *Recaudación de cuotas.*—Para facilitar el pago de las cuotas de los afiliados a las centrales sindicales con representación entre los trabajadores afectados por el presente convenio, la empresa, previa autorización escrita de cada trabajador, descontará dichas cuotas de la nómina, abonándoselas a las respectivas centrales sindicales.

Capítulo octavo

Condiciones económicas, compensación, absorción y garantía personal

Art. 23. *Retribuciones.*—Desde el 1 de enero de 2014, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales:

1. Salario base.
2. Salario categoría.
3. Complementos:
 - 3.1. Antigüedad.
 - 3.2. De puesto de trabajo:
 - 3.2.1. Jefe de Equipo.
 - 3.2.2. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
 - 3.2.3. Nocturnidad.
 - 3.2.4. Plus disponibilidad.
 - 3.3. Por calidad y cantidad de trabajo:
 - 3.3.1. Incentivos.
 - 3.3.2. Horas extraordinarias.
 - 3.3.3. Trabajos en sábados, domingos y festivos.
 - 3.3.4. Complemento “atención al cliente”.
 - 3.4. De vencimiento periódico superior a un mes:
 - 3.4.1. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
 - 3.5. Complementos personales:
 - 3.5.1. Plus personal adecuación (plus voluntario).

Suplidos:

- i) Salidas a carretera.
- ii) Dietas.
- iii) Plus de transporte.

Art. 24. *Revisión salarial.*—Todos los trabajadores en activo en la empresa afectados por el presente convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, todos los importes establecidos en las tablas salariales de acuerdo con su categoría profesional.

Durante los años de vigencia del presente convenio colectivo, los valores recogidos para los conceptos de salario base y salario categoría que aparecen en las tablas salariales del Anexo I se incrementarán en la cuantía que viene determinada por los valores expresados a continuación:

- Desde el 1 de enero de 2014 se incrementarán las tablas salariales para el año 2013 en un 0,8 por 100.
- Desde el 1 de enero de 2015 se incrementarán las tablas salariales para el año 2014 en un 0,8 por 100.

Otros conceptos: Los importes pactados para el plus transporte, salidas, dietas, trabajo en carretera, complemento de atención al cliente y horas extraordinarias serán actualizados el 1 de enero de 2015, conforme al porcentaje pactado en el párrafo anterior.

Art. 25. *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles en su totalidad, a excepción de los supuestos exceptuados y recogidos expresamente en este artículo, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

Como excepción a la regla general indicada en el artículo anterior, las condiciones pactadas en este convenio no podrán ser compensadas ni absorbidas en los siguientes términos:

- Para el año 2014, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.

- Para el año 2015, los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.

Las condiciones del convenio forman un conjunto indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 26. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las pactadas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente “ad personam”, todo ello sin perjuicio de la potestad que la empresa se reserva para la compensación y absorción que corresponda hacer en función de lo pactado en el artículo anterior.

Art. 27. *Salario base.*—Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijado por la unidad de tiempo, consistente cada una de ellas en una decimocuarta parte del importe indicado en las tablas salariales del Anexo I referida en cálculos anuales.

Art. 28. *Salario categoría.*—Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijado por la unidad de tiempo, consistente cada una de ellas en una decimocuarta parte del importe indicado en las tablas salariales del Anexo I referida en cálculos anuales.

Art. 29. *Antigüedad.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus de antigüedad, cuya cuantía dependerá de la categoría y del tiempo de servicio prestado en la empresa. La cuantía a percibir por el trabajador se calculará aplicando el porcentaje señalado en la tabla de antigüedad que aparece en el Anexo II para su antigüedad en la compañía, a la decimocuarta parte del salario base que para cada grupo y nivel profesional se recoge en la tabla salarial del Anexo I.

Art. 30. *Complemento de jefe de equipo.*—Los trabajadores, sea cual fuere su clasificación profesional, que realicen las funciones propias del jefe de equipo, percibirán un plus mensual consistente en el 20 por 100 del salario base, prorrateado en catorce partes, de la columna de salario base anual que aparece en las tablas salariales del Anexo I.

Art. 31. *Complemento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.*—La cuantía de estos complementos será el 20 por 100 del salario base (prorrateada en 14 partes) de la primera columna de las tablas salariales del Anexo I de este convenio, más las antigüedad.

La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 45 minutos por jornada, sin exceder a media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente, concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si concurriesen las tres circunstancias.

Art. 32. *Complemento de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 06.00, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una bonificación de un 25 por 100 sobre el salario hora, calculado sobre la primera columna de las tablas salariales del Anexo I.

Los complementos de puesto de trabajo (tales como jefe de equipo, nocturnidad y toxicidad) se devengarán desde la efectiva incorporación del trabajador al puesto de trabajo que da lugar a la percepción de dicho complemento, quedando sin efecto en el momento en que el trabajador deja de realizar de manera efectiva esas funciones.

Art. 33. *Incentivos, comisiones y bonus.*—Se aplicará a todos los trabajadores que tengan asignada retribución variable conforme a la metodología establecida en la compañía.

La empresa cada año establecerá los objetivos y periodicidad para cada colectivo de trabajadores.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—Se definen como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria pactada en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

La retribución de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes será la indicada en el Anexo I del presente convenio colectivo, mientras que si las mismas se realizan en sábados, domingos o festivos, se abonarán a un precio superior en un 50 por 100 al indicado en el mencionado Anexo I.

Percibirán horas extraordinarias aquellas personas que tienen recogido este concepto en el convenio colectivo, y deberán ser siempre expresamente autorizadas por el director de cada área.

Art. 35. *Complemento de atención al cliente.*—Es la compensación económica correspondiente al turno que se establece para prestar el denominado “servicio de atención al cliente”, según el cuadro horario fijado en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

El importe del complemento por atención al cliente que percibirán los trabajadores que desempeñen tareas en sábados, según lo previsto en el artículo 12 del presente convenio co-

lectivo, será el que se muestra en el siguiente cuadro, excepto para los trabajadores de los grados profesionales siguientes: Grupo I, nivel 1A y 1B, y Grupo I, nivel 2D y 3A, que estarán excluidos de abono alguno:

GRUPO	NIVEL	IMPORTE
I	1C	155,73 €
	1D	
I	2A	
Resto de trabajadores		109,03 €

Mientras la empresa considere que no es necesaria la apertura al público del centro de trabajo en sábados, los trabajadores que deban prestar servicio de atención al cliente, percibirán, en función de su categoría profesional, el 50 por 100 de las cantidades señaladas en el cuadro anterior.

Art. 36. *Complemento de sábados, domingos y festivos.*—Todos los trabajadores que, sin estar encuadrados de manera permanente en aquellos horarios que el artículo 12 recoge como previstos para atención al cliente, y que previo acuerdo con la dirección de la compañía, tengan que realizar trabajos en sábados, domingos y/o festivos, percibirán, por cada hora de trabajo en dichas jornadas, el importe señalado en el artículo 34 para la hora extraordinaria, salvo que el salario se haya fijado atendiendo a que el trabajo hubiera de realizarse en dichos días por su propia naturaleza.

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en una decimocuarta parte del importe indicado en las tablas salariales del Anexo I, que incluye salario base más salario categoría y antigüedad.

Dichas gratificaciones se harán efectivas la primera en el mes de junio, y la segunda durante la primera quincena del mes de diciembre.

Art. 38. *Desplazamientos para efectuar trabajos en carretera.*—Los firmantes están de acuerdo en que desplazamientos para efectuar trabajos en carretera son aquellos que se realizan desde el centro de trabajo para atender una avería. Los desplazamientos para efectuar trabajos en carretera serán compensados de la siguiente forma:

- i) Una o más salidas a carretera a un mismo vehículo en el mismo día: 36,83 euros brutos.
- ii) Salidas a carretera para distintos vehículos y en el mismo día: 36,83 euros brutos por cada vehículo.

Los firmantes pactan que en el caso en el que durante una salida a carretera se repare más de un vehículo, siendo alguno de ellos distinto al que dio origen a dicha salida, se abonará el importe equivalente a dos salidas a carretera, excepto si se trata de una reparación múltiple llevada a cabo en una misma base o recinto, en cuyo caso se abonará una única salida a carretera.

En todos los vehículos reparados en carretera que necesiten de un posterior desplazamiento a la misma avería, se abonará solo el importe de una salida en caso de que dicho desplazamiento se realice en el mismo día.

Art. 39. *Salidas, dietas y viajes.*—Todos los trabajadores que, por necesidad de la industria o por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a ciudades distintas a las que radica la empresa, taller o distinto centro de trabajo percibirá sobre su salario las compensaciones siguientes:

- 38,08 euros por dieta completa.
- 19,04 euros por media dieta.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera efectuado fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de transporte.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de las mismas siempre que sea posible y posterior justificación de los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionará los medios adecuados de desplazamiento.

Art. 40. *Plus de transporte.*—El personal, excepto aquellos trabajadores con categoría profesional de jefe de ventas y vendedor que tengan coche de campo, percibirá un plus de transporte consistente en 83.52 euros brutos mensuales.

Art. 41. *Kilometraje.*—Los firmantes pactan que el sistema de kilometraje es el único válido para abonar los gastos por el uso de vehículo que el trabajador haya de efectuar por cuenta de su actividad en la compañía, ya sean estos originados por el uso de vehículo particular o de empresa. El importe del kilometraje será el siguiente:

- Para desplazamientos con vehículo propio: 0,21 euros por kilómetro recorrido.
- Para desplazamientos con vehículo de la compañía: 0,11 euros por kilómetro recorrido.

Art. 42. *Pago de nóminas.*—La totalidad de las percepciones económicas se pagarán de forma mensual a través de entidad de crédito. La empresa realizará la transferencia mensual a los trabajadores con fecha valor de dos días antes al último día hábil del mes en curso.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90 por 100 que corresponda por este.

Capítulo noveno

Mejoras sociales

Art. 43. *Incapacidad temporal.*—Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, hasta el 100 por 100 de la base de IT, en los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad común, accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional) y maternidad.

Cuando la dirección de la empresa o algún miembro del comité estime que, por las circunstancias que concurren no fuera procedente dicho incremento, el caso se sometería a la consideración de una comisión mixta formada por tres representantes de la empresa y tres del comité de la misma, que adoptará sus decisiones por la mayoría de sus componentes.

Art. 44. *Seguro de vida.*—La empresa tiene contratado un seguro de vida siendo a su cargo las primas que correspondan, para asegurar a todos los trabajadores afectos al presente convenio y que cubre los riesgos de muerte por enfermedad y por accidente, e invalidez absoluta, con los siguientes capitales garantizados:

- 13.000 euros en caso de muerte por enfermedad.
- 26.000 euros en caso de muerte por accidente.
- 13.000 euros en caso de invalidez permanente en grado de absoluta para todo trabajo.

Art. 45. *Jubilación anticipada.*—Los empleados de “Mediterránea de Camiones, Sociedad Limitada”, se jubilarán a la edad de acceso a la jubilación ordinaria legalmente vigente en el momento de llevarse a cabo, siempre y cuando tenga cubierto el período de carencia mínimo, y reúna los requisitos exigidos por la legislación vigente para tener derecho a pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo, expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualquiera otra que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Se establece un sistema de incentivos para todos los empleados que, a partir de los 61 años de edad y con una antigüedad mínima de 15 años en la empresa, cesen en su relación laboral de común acuerdo con la dirección de la compañía. Los incentivos serán los siguientes:

- Con menos de 4 y más de 3 años de antelación a la edad legal de jubilación: 15 mensualidades.
- Con menos de 3 y más de 2 años de antelación a la edad legal de jubilación: 12 mensualidades.
- Con menos de 2 y más de 1 año de antelación a la edad legal de jubilación: 9 mensualidades.
- Con menos de 1 año de antelación a la edad legal de jubilación: 6 mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador acceda a la situación de jubilación parcial anticipada ligada a un contrato de relevo, no percibirá dicho incentivo.

Para el cálculo del importe de cada mensualidad se tendrán en consideración los siguientes conceptos retributivos: Salario base, salario categoría, antigüedad y pagas extraordinarias.

Capítulo décimo

Comisión paritaria

Art. 46. *Comisión paritaria.*—Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones que se ocasionasen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones pactadas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- I) Interpretación del convenio.
- II) Arbitraje de las cuestiones planteadas o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- III) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- IV) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

La comisión paritaria estará constituida por tres representantes de la dirección de la empresa y otros tres por miembros del comité de empresa en representación de los trabajadores, elegidos entre y por los firmantes del presente convenio, como así mismo, por estos se elegirá al presidente de dicha comisión.

Los miembros de la comisión podrán ser asistidos por asesores designados libremente, con carácter ocasional, por los representantes de cada una de las partes.

Las partes deberán someter a la comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la comisión emita directamente informe razonado, en cada caso, en un plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la correspondiente reunión, o actúen en la fecha reglamentariamente prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos de las jurisdicciones competentes.

Art. 47. *Acciones en materia de igualdad.*—Se dará cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, modificadora del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la normativa concordante con aquella disposición legal y a las posibles disposiciones de desarrollo.

Art. 48. *Protocolo contra el acoso.*—Los firmantes del presente convenio colectivo establecerán un protocolo de actuación para prevenir posibles casos en materia sexual, por razón de sexo y acoso laboral.

Art. 49. *Código ético.*—Todos los empleados en activo del centro de trabajo de “Meditarránea de Camiones, Sociedad Limitada”, deberán cumplir todo lo establecido en el código ético de CNH INDUSTRIAL. A cada empleado que sea alta le será notificado y entregado una copia de dicho código.

Art. 50. *Resolución extrajudicial de conflictos.*—Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación de sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL		SALARIO BASE ANUAL €	SALARIO CATEGORIA ANUAL €	PLUS TRANSPORTE ANUAL €	VALOR HORA EXTRA €
GRUPO I	NIVEL 1	A	18.409,65	21.738,98	1.002,28	-
		B	18.080,11	15.060,63	-	-
		C	18.080,11	15.060,63	1.002,28	-
		D	17.279,96	6.098,13	1.002,28	-
	NIVEL 2	A	16.381,29	11.299,38	1.002,28	-
		B	14.699,04	5.285,49	1.002,28	19,73
		C	15.691,29	4.278,06	1.002,28	19,73
		D	13.769,54	10.637,86	-	-
	NIVEL 3	A	13.644,80	5.956,06	-	-
		B	14.204,45	3.376,06	1.002,28	18,68
		C	11.337,62	3.790,22	1.002,28	-
	GRUPO II	NIVEL 1	A	14.522,12	5.034,56	1.002,28
B			13.066,63	5.163,02	1.002,28	17,77
NIVEL 2		A	13.918,15	4.441,38	1.002,28	18,36
		B	14.204,45	3.376,06	1.002,28	18,69
		C	13.510,17	4.112,09	1.002,28	18,11
NIVEL 3		A	13.278,01	3.898,01	1.002,28	17,67
		B	12.774,46	2.215,92	1.002,28	16,84
		C	9.724,63	-	1.002,28	13,81

Tabla salarial actualizada a 1 de enero de 2014

ANEXO II

TABLA DE ANTIGÜEDAD

AÑOS ANTIGÜEDAD	%
-	-
1	-
2	2,50%
3	2,50%
4	5,25%
5	5,25%
6	5,25%
7	8,50%
8	8,50%
9	8,50%
10	13,50%
11	13,50%
12	13,50%
13	18,25%
14	18,25%
15	18,25%
16	21,75%
17	21,75%
18	21,75%
19	25,25%
20	25,25%
21	25,25%
22	28,50%
23	28,50%
24	28,50%
25	32,50%
26	32,50%
27	32,50%
28	36,25%
29	36,25%
30	36,25%
31	39,50%
32	39,50%
33	39,50%
34	43,25%
35 o más	43,53%

Porcentaje a aplicar en función de la antigüedad del trabajador sobre la decimocuarta parte del valor señalado en la columna salario base anual de la tabla salarial del Anexo I.

ANEXO III

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 1. *Principios ordenadores.*—El presente acuerdo sobre código de conducta laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Art. 2. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, de la siguiente manera: Leve, grave o muy grave.

Art. 3. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- B) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- C) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- D) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- E) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- F) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- G) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- H) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- I) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- J) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- K) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- L) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Art. 4. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- B) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- C) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

- D) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- E) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- F) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- G) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- H) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- I) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- J) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- K) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- L) Embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- M) La no utilización de manera adecuada de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la empresa.
- N) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo.
- O) No seguir los métodos y procesos de trabajo establecidos por la empresa si ello implica riesgos para la salud propia o de los compañeros de trabajo.

Art. 5. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- B) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- E) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- F) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- H) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- J) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- K) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos interme-



dios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

- L) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- M) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo, si ello implica riesgo para la salud del trabajador o de los compañeros de trabajo.
- N) Falsear o anular los dispositivos de seguridad de las máquinas, herramientas de trabajo y/o instalaciones.

Art. 6. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- A) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- C) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido.

Art. 7. *Prescripción de las faltas.*—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- A) Faltas leves:
 - Diez días.
- B) Faltas graves:
 - Veinte días.
- C) Faltas muy graves:
 - Sesenta días.

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

(03/35.878/15)

