

Precio hora extraordinaria aprobada con efecto del 1 de enero del 2008

Mina

Categoría	Antigüedad	Euros
Oficial 1ª		13,69
Maquinista	5%	13,99
	10%	14,44
	20%	14,63
	30%	15,15
	40%	16,08
	50%	16,22
Conductores		13,69
Oficial 2ª		12,89
	5%	13,54
	10%	13,70
Profesional 1a		12,63
	5%	13,25
	10%	13,37
	50%	15,31
Profesional 2a		12,31
	5%	12,94
	50%	14,14
Peón		11,81

11164 RESOLUCIÓN de 17 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Petrolíferos Hidrocarburos T.P.H., S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Petrolíferos Hidrocarburos T.P.H.,S.L. (Código de Convenio n.º 9012432), que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 17 de junio de 2008.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 DE LA EMPRESA TRANSPORTES PETROLÍFEROS HIDROCARBUROS, (T.P.H. S.L.), TRANSPORTISTA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS Y SUS TRABAJADORES

Art. 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio afecta a todas las dependencias y centros de trabajo y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de T.P.H., S.L. de los centros de Sevilla, Córdoba, Huelva y Mérida.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, y su aplicación será desde el día 01-01-2008 al 31-12-2010. Si el mismo no fuera denunciado por algunas de las partes negociadoras con una antelación de un mes, antes de la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas.

Art. 3.º *Vinculación en la totalidad.*

En el caso de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este convenio, quedará todo él sin efecto ya que las condiciones pactadas en el mismo forman un conjunto orgánico e indivisible.

Art. 4.º *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal de esta empresa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a mil setecientos noventa y cuatro horas con veintisiete minutos anuales.

La jornada de trabajo diario será de ocho horas, dada la dificultad de computar a efectos económicos el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia, se entenderá que las ocho primeras horas de jornada serán efectivas de trabajo, y el exceso sobre dicha jornada diaria que se pudiera producir por necesidades de la actividad, será considerado como de presencia.

Se establece dos días de descanso semanal.

Se establece un descanso mínimo de 12 horas entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente.

Para los descansos semanales, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores en el mes de Enero, un cuadrante anual de descansos. Dicho cuadrante reflejará los descansos anuales de todos los trabajadores, sin que pueda modificarse el mismo sin el visto bueno de dichos representantes.

Se creará una comisión con reuniones periódicas, de las que se levantará acta, para el seguimiento de la aplicación de los descansos.

Art. 5.º *Horario de trabajo.*

Personal Administrativo.-El personal administrativo de las Oficinas Centrales iniciará su actividad laboral a las 7 de la mañana y la concluirá a las 15 horas. No obstante, por necesidades del servicio y organización, se podrá modificar dicho horario de trabajo, estableciendo horarios diferentes en los distintos centros de trabajo.

Personal de Talleres.-El personal de talleres trabajará en jornada partida de lunes a sábados con el correspondiente descanso semanal y el horario de trabajo será de 8 a 14 horas y de 15 a 17 horas.

El personal de talleres percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad de 13,25 euros en concepto de plus de taller.

Personal de Tráfico.-El personal de tráfico conducirá los camiones de la Empresa con el horario establecido, no programando la empresa turnos superiores a doce horas. El personal de tráfico que preste servicio en vehículo de doble turno, lo hará de forma rotativa con el resto de los servicios. El departamento de distribución de la empresa intentará que salvo circunstancias excepcionales o períodos especiales de la actividad, los horarios de entrada e inicio de actividad de este personal, en sus respectivos turnos de trabajo, oscilen en una franja horaria de aproximadamente una hora para cada asignación de turno.

Personal Vigilante.-El personal vigilante se registrará por el horario establecido en cada momento.

Art. 6.º *Opciones del personal en los casos de trabajo en días festivos.*

Conforme establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

En relación a la aplicación de este artículo las partes se remiten a los acuerdos entre empresa y Comité de empresa y delegados de personal.

No obstante ello, cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas de la Empresa, dada su actividad de distribución de combustibles con directa relevancia para el interés y el servicio público, se haga necesario trabajar un festivo, las partes se remiten al artículo 47 del R.D. 2001/1983 de 28 de julio.

Art. 7.º *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año cuyo comienzo no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su periodo completo, excepto en los meses de verano, (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos de 15 días cada uno de ellos. La distribución de estos periodos se hará de acuerdo entre la Empresa y el Comité; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

Se establece una bolsa de vacaciones de 300 € para el personal que solicite el período vacacional de forma continuada, (los 31 días), en períodos de baja actividad, los cuales serán establecidos por la empresa cada año con anticipación al establecimiento del calendario vacacional, empezando esta anualidad por señalarse los meses de enero, febrero, mayo, octubre y noviembre.

Se establece una bolsa de vacaciones de 400 € para el personal que solicite el período vacacional en dos periodos de 15 días no continuados, en períodos de baja actividad, los cuales serán establecidos por la empresa cada año con anticipación al establecimiento del calendario vacacional, empezando esta anualidad por señalarse los meses de enero, febrero, mayo, octubre y noviembre.

El pago de estas bolsas de vacaciones se abonará, en la nómina del mes siguiente al disfrute de un período completo de 31 días, o en la nómina del

mes siguiente al disfrute de la segunda quincena en casos de períodos de 15 días no continuados.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, que como mínimo será un 5% de la plantilla de cada base.

Para la vigencia del presente convenio, cada trabajador podrá disfrutar de cuatro días de asuntos propios, como consecuencia de la jornada anual establecida en el artículo 4 de este convenio, pudiendo ser estos acumulados a los períodos de vacaciones, excepto en los períodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre que se indique al solicitar el período de vacaciones por parte del trabajador.

La Empresa podrá contratar a personal mediante contratos de interinidad para sustituir al personal que se encuentre disfrutando sus vacaciones reglamentarias.

El trabajador que sufra baja por incapacidad temporal coincidente con el período de vacaciones previamente asignado en el cuadro de vacaciones, podrá disfrutar de dicho período dentro del mismo año natural según la disponibilidad de la empresa, o si existe mutuo acuerdo en el año siguiente, salvo que su baja por incapacidad haya excedido del año natural en cuyo caso no podrá disfrutar del período.

Art. 8.º *Permisos retribuidos.*

Sin perjuicio de los días de asuntos propios establecidos en el artículo 7.º de este convenio, la empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.

3 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.

3 días por nacimiento de hijo.

4 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.

1 día por mudanza de domicilio habitual y 1 día por renovación del permiso de conducir.

Los derechos establecidos en este artículo se reconocerán también a favor de las parejas de hecho con reconocimiento oficial.

Art. 9.º *Retribuciones.*

Salario Base.—El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad.

Plus de Convenio.—Se establece un plus de convenio en cuyo importe se incluye: Asistencia al trabajo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, pero sin contraer responsabilidades específicas con el personal de dicha factoría. La cuantía de dicho plus es la que se especifica en el anexo n.º 1, en cantidad mensual.

Dieta Promedio.—Se establece en un importe mensual de 156,30 euros, en concepto de dieta promedio mensual fija para todos los trabajadores, a partir de la firma de este convenio, y ante la dificultad de calcular dicho concepto de forma diaria para cada trabajador.

Plus de Deterioro de ropa.—Se establece un plus por este concepto en importe equivalente al establecido en tabla salarial, anexo 1 de este convenio, que se devengará exclusivamente en las pagas ordinarias de marzo, julio, y diciembre de cada anualidad.

Plus de Transporte.—Se establece un plus de transporte cuya cuantía será la que se especifica en el anexo número 1, para todas las categorías. En dicho importe va incluido, además de los gastos de transportes del personal, los originados por lo que se denomina «toma y deje» y será abonado por cuantía mensual.

Plus para camión de fuel y bomba.—Se establece un plus que percibirá el conductor del camión de fuel y bomba por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos, cuyo importe será de 6 euros por día efectivo de trabajo para toda la vigencia del presente convenio y será abonado con carácter mensual.

Antigüedad.—Se aplicará a toda la plantilla el plus de antigüedad, consistente en el resultado de aplicar al salario base del convenio, en función de los años de permanencia en la empresa de cada trabajador, la tabla siguiente:

Años	Porcentaje S/salario base
5	6
10	12
15	18
20	25

Los trabajadores que a la firma del presente convenio viniesen percibiendo por el concepto plus de antigüedad cantidades superiores a las establecidas en la tabla anterior, consolidarán las mismas como complemento personal de antigüedad, y dicho plus se verá incrementado en función del tiempo de permanencia en la empresa, en un 10% sobre el salario base por cada quinquenio completo que transcurra, a contar desde el último incremento recibido por cada trabajador sobre dicho plus.

Horas de presencia.—Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 13,02 euros/hora.

Incrementos salariales.

a) Todas las cantidades establecidas en este convenio colectivo como retribuciones de los trabajadores se incrementan para la primera anualidad, año 2008, en un 4,7%, según consta en el texto y tablas de este convenio.

b) En la segunda anualidad, año 2009, se incrementarán conforme al Índice real de Precios al consumo, (IPC), del año 2008, más un punto (1%).

c) En la tercera anualidad, año 2010, se incrementen conforme al Índice real de Precios al Consumo, (IPC), para el año 2009 más un punto (1%).

Ayuda escolar.—Se establece un plus por este concepto equivalente a 50 euros que la empresa abonará al trabajador por cada hijo de edad comprendida entre los 0 y los 18 años, que esté cursando estudios, previa presentación anual del correspondiente certificado de matriculación o recibo del centro de formación que corresponda, tanto privado como público. Dicho pago se abonará en la nómina de septiembre.

Art. 10.º *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Marzo, Verano y Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad, cuyos importes se reflejan en el anexo n.º 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de Marzo en la primera quincena del mes de Marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de Julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de Diciembre.

Art. 11.º *Horas nocturnas.*

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,23 euros por cada hora realizada, computándose mensualmente. Todo trabajador que realice jornada nocturna entre las 0 horas y las 4 horas, percibirá la cantidad equivalente a una dieta de compensación (10,08 euros). Todo trabajador que realice su jornada diaria o parte de la misma en horario nocturno, percibirá plus de desayuno por valor de 1,92 euros/día, siempre que no haya percibido dieta de compensación, ya que ambos conceptos no son acumulables para el horario nocturno.

Art. 12.º *Dietas y gasto de estancia.*

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen.

Personal de conducción.—Los servicios que se programen para el personal de conducción, cuya finalización diaria con retorno a su base se establezca después de las 15 horas, tendrán derecho al percibo de la dieta de comida y el derecho y el deber a realizar dicha comida entre las 13 y las 15 horas. El tiempo de comida será de una hora y la cuantía que se establece para dicha dieta será de 10,08 euros. Al efecto de cumplimiento de este artículo, la empresa deberá programar para dichos servicios la hora en la cual el trabajador debe realizar la comida.

Cuando los servicios programados con finalización diaria sean antes de las 15 horas, y por causa de incidencia en el mismo se produzca el retorno a la base después de las 15 horas, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 12,99 euros como dieta de compensación, todo ello con independencia del abono que pudiera corresponder por el exceso de jornada.

Se percibirá la dieta de 12,99 euros por cena cuando el trabajador salga de la base iniciando su jornada antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

Personal de taller.—Con respecto al personal de taller y con independencia de lo establecido en el artículo 5.º del presente convenio, cuando por necesidades del servicio se tengan que desplazar fuera del centro de trabajo, y realicen la comida percibirán la cantidad de 3,81 euros.

Personal administrativo.—Para el personal de administración se establece la cantidad de 12,99 euros como dieta de comida cuando por necesidades del servicio se tenga que realizar.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida: 12,99 euros.

Cena: 12,99 euros.

Pernoctación: 12,99 euros.
Total: 38,97 euros.

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

Cuando la empresa indique al trabajador por necesidades del servicio la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual, abonará al mismo una compensación de 30,05 €, sin perjuicio de la dieta habitual que le corresponda.

Art. 13.º *Movilidad geográfica y funcional.*

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma.

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es de 2 trabajadores en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de Lunes a Viernes ó de Martes a Sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

Desayuno, Almuerzo y Cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan al trabajador desplazado los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

Art. 14.º *Pago de salarios.*

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que el trabajador elija, el pago lo realizará la empresa entre los cinco primeros días del mes.

Art. 15.º *Incapacidad temporal.*

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, –excepto periodo de vacaciones–, a partir del primer día y hasta el fin de la misma.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, –excepto periodo de vacaciones–, a partir del primer día y hasta el fin de la misma.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, siendo ésta la segunda baja por enfermedad en el periodo de un año, la empresa les abonará un complemento sobre el percibo del subsidio de seguridad social, hasta cubrir la diferencia del 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, –excepto periodo de vacaciones–, dicho complemento se devengará a partir del día 21 de su baja continuada por enfermedad y hasta el final de la misma por alta o declaración de invalidez. Desde el primer día de su baja por enfermedad y hasta el tercero el trabajador percibirá un complemento sobre el referido subsidio hasta cubrir la diferencia del 60%, de la base reguladora del mes anterior a la baja; y desde el cuarto día hasta el veinte del mismo periodo de baja, dicho complemento será hasta cubrir la diferencia del 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

A los efectos del cálculo de este complemento, la empresa añadirá a la base reguladora el importe indicado como dietas derivadas de presencia, a fin de compensar dicha base. Dicho complemento generado por el concepto dietas irá a cargo de la empresa. El tope de la base reguladora será el legalmente establecido.

Se establece un Plus anual de 300 euros para cada uno de los trabajadores con absentismo cero, se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos, asuntos propios, licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada del trabajador.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo periodo de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino.

La empresa realizará a todos los trabajadores reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores, en los cuales se incluirá la prueba de plomo en sangre.

Art. 16.º *Fondo empresarial.*

La empresa dispondrá de un fondo de 13.050 euros para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 1.100 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 36,66 euros a descontar en cada una de las quince nóminas anuales. El Comité de Empresa deberá solicitar por escrito dicha concesión a la Dirección de la Empresa.

Cuando la solicitud exceda de dicha cantidad, el Comité de Empresa junto con la dirección de la misma, estudiará las motivaciones y circunstancias del solicitante, pudiendo acordar que se conceda el préstamo.

Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las normas legales vigentes.

Art. 17.º *Indemnización por muerte o invalidez.*

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 41.110 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo, y de 30.016 euros para las mismas contingencias derivadas de enfermedad común. En ambos casos se establece el tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

Art. 18.º *Prendas de trabajo.*

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 Pantalones, 2 Camisas, 2 Polos de algodón, 1 Cazadora, 1 Sudadera de algodón, 1 Par de zapatos y 1 Anorak impermeable cada 2 años.

En los casos de que el personal de taller tuviese que salir a la calle a reparar averías se le facilitará, si el tiempo lo requiere, ropa de agua. El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. Aquellos trabajadores que justifiquen la rotura del par de botas en el año, recibirán otro par en esa misma anualidad. Igualmente, en caso de deterioro extraordinario de ropa le será sustituida al trabajador.

Asimismo, se facilitará a todo el personal que por sus funciones lo necesite, un casco de seguridad que será de uso personal.

Art. 19.º *Horario previsto de destino.*

Se establece el control del tacógrafo, el cual cumplirán los trabajadores, se podrá modificar una vez que entren nuevas normas de circulación en mercancías peligrosas. La empresa organizará los servicios de transporte en base a las tablas de distancias y tiempos con las que cuenta para su organización.

Art. 20.º *Retirada del carné de conducir.*

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de retirada del carné de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, sin exceder de 12 meses, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.161,74 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, en tanto dure la privación del mismo, sin que tal privación pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo de conductor al extinguirse la privación del permiso.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya retirada del carné sea motivada por embriaguez o toxicomanía ó imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carné se origina conduciendo vehículos de la Empresa en razón del trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio del trabajador en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

Art. 21.º *Garantías del comité de empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa estarán facultados para disponer de 20 horas mensuales de las de trabajo para atender gestiones propias de su función, la Empresa admitirá una bolsa trimestral de horas sindicales entre todos los delegados sindicales de una misma Central

Sindical. Tendrán derecho a las garantías que la Ley establece que les serán respetadas hasta dos años después de cesar en su función.

Las partes firmantes acuerdan, a fin de no tener que hacer cálculos puntuales y periódicos, que de promedio y a tanto alzado incluyendo los conceptos salariales variables, se valora y establece la remuneración del día sindical, en el ejercicio de sus funciones por el Comité y los Delegados, en la cantidad de 55 € brutos/día.

La Empresa admite que la cuota sindical de cualquier trabajador pueda ser descontada por su nomina, previa solicitud del interesado por escrito, y abonada directamente a la Central Sindical correspondiente en la cuenta corriente que se indique.

Art. 22.º *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes, y específicamente al A.D.R. y demás disposiciones específicas en la materia.

Art. 23.º *Contratación laboral.*

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda conforme establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio estatal de Transportes de Mercancías por Carreteras, y los convenios provinciales del sector de las provincias donde radican centros de trabajo de T.P.H. S.L., la posibilidad de que la empresa realice contratos de duración determinada, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, o demás circunstancias de la producción y actividad, por el máximo periodo legal admitido de 12 meses en el periodo máximo de 18 meses, dichos contratos podrán prorrogarse por una única vez sin que la duración total del mismo pueda exceder en todo caso de 12 meses. Este tipo de contratación podrá afectar al personal de conducción así como al personal de taller y administrativo ya que los incrementos de actividad repercuten tanto en el movimiento de la flota como en las tareas auxiliares y necesarias de taller y administración para el funcionamiento normal de la empresa. En todo caso dicha contratación no podrá afectar a más de un 10% de los trabajadores de la plantilla de T.P.H. S.L.

Art. 24.º *Jubilación anticipada.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación parcial regulada en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, y a tal fin la empresa tramitará cualquier solicitud de jubilación parcial formulada por un trabajador de T.P.H. dando cuenta de ella al Comité de Empresa y Delegados de Personal. Los trabajadores que accedan a dicho sistema de jubilación parcial y en los términos legales, quedarán liberados de la prestación laboral.

Art. 25.º *Comisión paritaria.*

Se designa una comisión paritaria para la interpretación del propio convenio o informes o cualquier reclamación previa.

Dicha comisión estará integrada por las mismas personas que en representación de los trabajadores y Empresa han llevado a cabo la negociación del presente Convenio, pudiendo reunirse la misma con al menos tres miembros de la representación de los trabajadores y otros tres de la empresa, que podrán contar con la participación de sus respectivos asesores.

Podrá ser convocada por cualquiera de las partes.

Art. 26.º *Normas de calidad y seguridad.*

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Reglamento de desarrollo.

Art. 27.º *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.*

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 general y el Estatuto de los Trabajadores por el presente convenio clasificándose en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
- b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.
- c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.
- e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Son faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- c) 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.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador de las instrucciones técnicas de carga, transporte y descarga (IT-002), las instrucciones técnicas de seguridad, puesto de trabajo del conductor (IT-004) y las instrucciones técnicas de incidencias, accidentes/incidentes (IT-005), todas ellas incorporadas al Manual de Calidad y Seguridad de la empresa que obra, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores y del Comité de Empresa de T.P.H. S.L.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por T.P.H. S.L., o de cualquier otra incidencia de las señaladas en las instrucciones técnicas de carga, transporte y descarga (IT-002), de seguridad (IT-004), y de Accidentes/incidentes (IT-005), las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores de la empresa.

- d) La alegación de causas falsas para las licencias.
- e) 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.
- f) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- g) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- h) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

C) Son faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La transgresión 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.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

i) 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.

D) Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

E) Procedimiento.—En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar al trabajador un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento.

En los demás casos, y en los que afecten a representantes sindicales o delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

Artículo 28.º Cláusulas de género e igualdad.

La empresa de común acuerdo con el Comité o delegados de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.

Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

ANEXO I Tabla salarial

Categoría	Salario base	Plus convenio	Dieta promedio mensual	Plus tptes.	Deter. ropa
Jefe Admón.	1.054,92	346,38	156,30	53,58	321,73
Jefe Área	937,67	346,38	156,30	52,57	321,73
Oficial. 1.º adm.	781,42	346,38	156,30	51,20	321,73
Aux. Adm.	781,42	346,38	156,30	51,20	321,73
Conductor	781,42	346,38	156,30	51,20	321,73
Oficial 1.º taller	781,42	346,38	156,30	51,20	321,73
2 Oficial 3.º taller	781,42	346,38	156,30	51,20	321,73
Peón	742,33	346,38	156,30	50,87	321,73
Guarda	742,33	346,38	156,30	50,87	321,73

11165

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2008, del Instituto Social de la Marina, por la que se actualizan los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina.

La Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 20 de mayo de 1997, establecía los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina, de acuerdo con la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, en virtud de las competencias que tiene atribuidas el Instituto Social de la Marina por el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio.

Por otra parte, la disposición adicional tercera de la citada orden, faculta a la Dirección General del Instituto Social de la Marina a actualizar anualmente los precios fijados en la misma, en función del incremento del índice nacional de precios al consumo.

En consecuencia, y de acuerdo con la citada disposición adicional, se actualizan dichos precios en un 4,2 por 100, de conformidad con el IPC, en el período comprendido entre abril/2007 y abril/2008, según anexo.

Queda derogada la Resolución de 7 de junio de 2007, del Instituto Social de la Marina, por la que se actualizaban los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina.

Los nuevos precios que fija esta resolución entrarán en vigor al día siguiente de su publicación.

Madrid, 11 de junio de 2008.—La Directora General del Instituto Social de la Marina, Pilar López-Rioboo Ansorena.

ANEXO

Lista de precios por servicios prestados.

Servicios	Precios euros
A) Hospederías:	
a) Habitaciones:	
Habitación doble, día	8,55
Habitación individual, día	5,97
Habitación doble ocupada por una persona, día	6,85
Cama supletoria, día	2,14
b) Lavandería y planchado de ropa:	
Prendas superiores (camisa, camiseta, jersey)	1,14
Prendas inferiores (pantalón, falda, etc.)	1,65
Mono, vestido, pijama y similares	1,51
Prendas interiores y toallas	0,57
Cazadora, chaqueta y similares	4,29
Calcetines (par) y pañuelos	0,32
c) Taquillas:	
Depósito objetos personales (hasta un máximo de 30 días consecutivos)	6,85
d) Servicio de duchas	0,92