

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

15664 *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carbueros Vía Augusta Logistics, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L. (código de convenio nº: 90103171012018), que fue aprobado mediante acta de 25 de mayo de 2018 de la Comisión Negociadora, suscrita de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 31 de octubre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARBUEROS VÍA AUGUSTA LOGISTICS, S.L.

ÍNDICE

Capítulo I. Disposiciones generales del convenio.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Artículo 5. Condiciones pactadas.

Artículo 6. Concurrencia de convenios.

Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 8. Compensación.

Artículo 9. Absorción.

Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones previstas.

Capítulo II. Organización del trabajo y del personal.

Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

Artículo 12. Obligaciones del trabajador.

Del personal.

- Artículo 13. Clasificación personal.
- Artículo 14. Clasificación por grupos profesionales.
- Artículo 15. Grupo I: Personal superior y técnico.
- Artículo 16. Grupo II: Personal de administración.
- Artículo 17. Grupo III: Personal de movimiento.
- Artículo 18. Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.
- Artículo 19. Movilidad funcional.
- Artículo 20. Ingreso al trabajo.
- Artículo 21. Modalidades contratación.
- Artículo 22. Periodo de prueba.
- Artículo 23. Baja voluntaria.
- Artículo 24. Promoción.

Movilidad geográfica.

- Artículo 25. Traslados y desplazamientos.
- Artículo 26. Dietas.
- Artículo 27. Gastos de desplazamiento.

Régimen disciplinario.

- Artículo 28. Definición de falta.
- Artículo 29. Faltas leves.
- Artículo 30. Faltas graves.
- Artículo 31. Faltas muy graves.
- Artículo 32. Procedimiento sancionador.
- Artículo 33. Privación de libertad.
- Artículo 34. Sanciones.
- Artículo 35. Prescripción de las faltas.
- Artículo 36. Comunicación de la afiliación sindical.

Capítulo III. Jornada y salarios.

Jornada, descanso y vacaciones.

- Artículo 37. Jornada anual máxima.
- Artículo 38. Vacaciones.
- Artículo 39. Festivos.
- Artículo 40. Licencias.

Salario.

- Artículo 41. Definición.
- Artículo 42. Salario base.
- Artículo 43. Complementos salariales.
- Artículo 44. Plus de mercancías peligrosas.
- Artículo 45. Productividad.
- Artículo 46. Pagas extraordinarias.

Capítulo IV. Disposiciones varias.

Acreditaciones.

- Artículo 47. Carnet de conducir y ADR.
- Artículo 48. Retirada temporal permiso de conducir.

Mejoras sociales.

Artículo 49. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

Artículo 50. Incapacidad temporal.

Artículo 51. Violencia de género.

Artículo 52. Jubilación.

Artículo 53. Premio fidelidad.

Prevención de riesgos laborales.

Artículo 54. Vigilancia de la salud.

Artículo 55. EPI'S y ropa laboral.

Disposiciones finales.

Anexos.

Anexo 1. Tabla salarial

CAPÍTULO I

Disposiciones generales del convenio

Preámbulo

La comisión negociadora de este convenio, comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a los centros de trabajo de Barcelona, Madrid-Tres Cantos, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vizcaya (Oxinorte de Bilbao) y Zaragoza, que tiene la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, S.L., cuyo domicilio social radica en Zaragoza, (a partir de ahora CVA Logistics).

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

Estarán afectados por el convenio todos los trabajadores integrantes de la plantilla de los centros de trabajo de la mercantil CVA Logistics señalados en el artículo 1.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo. La duración del convenio concluirá el 31 de diciembre de 2.021.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará de año en año tras su vencimiento, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, antes de la fecha del fin de su vigencia o de sus prórrogas. Al vencimiento del presente convenio, salvo sustitución del mismo por acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. *Condiciones pactadas.*

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la Empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del convenio

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa, por tanto le es de aplicación lo establecido en el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de no poder ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Artículo 7. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio se constituye la Comisión Paritaria,

7.1 Composición.

Estará compuesta por un máximo de seis miembros, designados por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, con el límite de dos por cada representación, si bien los mismos no tendrán derecho a voto

7.2 Funciones.

Serán las siguientes:

La interpretación y la correcta aplicación de lo pactado en el convenio.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 7 días al de la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central de la empresa y lo serán en número de jornadas suficientes para que se alcancen los acuerdos que conformen el orden del día.

La empresa deberá hacerse cargo de los gastos, tanto de desplazamiento como de estancia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Artículo 8. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas, (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo,

convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier causa.

Artículo 9. *Absorción.*

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 10. *Inaplicación salarial en la empresa de las condiciones previstas.*

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando exceden de los límites de movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo en la comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

En este sentido, el apartado 7 del artículo 7 señala del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera que, en el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación, siguiendo el procedimiento establecido en el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

La decisión del arbitraje vinculará a las partes, sin perjuicio de los recursos que pudieran interponerse.

En caso de que las partes no alcanzasen acuerdo sobre si realizar una mediación o un arbitraje en el plazo de 30 días desde la resolución de la comisión del convenio, se pasará automáticamente a la CCNCC. Igualmente, si el procedimiento elegido de mutuo acuerdo es la mediación, y no se consigue el acuerdo, la controversia será resuelta acudiendo a la CCNCC.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, y se hubieran agotado las posibilidades de acuerdo en el seno de la comisión del convenio o en la mediación, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de la Comisión será vinculante, sin perjuicio de los recursos legales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y del personal*Organización del trabajo*Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 12. *Obligaciones del trabajador.*

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

Además, los conductores de camiones y vehículos;

No deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados para ello.

Los afectados por los reglamentos 3821/1985 y 561/2006 y todos los que fueran de aplicación, están obligados a entregar al empresario los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el reglamento 3821/85, en lo relativo a las hojas registro por el conductor en los 28 días anteriores, debiendo el resto de disco de modo obligatorio entregarlos en la Empresa, quien asume ante la ley la custodia de dicha documentación

Entregarán como máximo al finalizar cada semana los discos diagramas u hoja de registro, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior.

En su defecto, el conductor facilitará la descarga de los datos de la tarjeta digital, poniendo a disposición de la empresa al menos cada treinta días, con el fin de que no se superpongan datos. No obstante, la empresa podrá establecer otra frecuencia de descarga de los datos que el conductor deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla y previo a la percepción de la liquidación correspondiente.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, y una vez vistas las alegaciones del conductor infractor, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el trabajador el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

Del personal

Sección primera. Principios generales

Artículo 13. Clasificación personal.

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

Sección segunda. Clasificación general

Artículo 14. Clasificación por grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en la empresa CVA Logistics se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal Superior y Técnico.
- Grupo II. Personal de Administración.
- Grupo III. Personal de Movimiento.
- Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 15. Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

15.1 Director de Área o Departamento.—Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

15.2 Director o Delegado de Sucursal.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 17.1 y 17.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba de seis (6) meses como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

15.3 Jefe de Servicio.—Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

15.4 Titulado de Grado Superior.—Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.5 Titulado de Grado Medio.—Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.6 Jefe de Sección.—Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

15.7 Jefe de Negociado.—Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

15.8 Jefe de Tráfico de Primera.—Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

15.9 Jefe de Tráfico de Segunda.—Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

15.10 Encargado General.—Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

15.11 Jefe de Taller.—Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

15.12 Contraamaestre o Encargado.—Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Artículo 16. *Grupo II: Personal de Administración.*

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

16.1 Oficial de Primera.—Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

16.2 Oficial de Segunda.—Pertenece a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

16.3 Auxiliar.—Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo los órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

16.4 Telefonista.—Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 17. *Grupo III: Personal de Movimiento.*

Pertenece a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

17.1 Encargado de Almacén.—Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director o Delegado de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

17.2 Conductor mecánico.—Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C+E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijan o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

17.3 Conductor.—Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C+E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del

vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

17.4 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 19.2 y 19.3.—Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

17.5 A.—Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

17.6 Conductor-Repartidor de vehículos ligeros.—Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

17.7 Capataz.—Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

17.8 Ayudante y/o Mozo Especializado.—Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

17.9 Auxiliar de Almacén-Basculero.—Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

17.10 Mozo ordinario.—Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 18. *Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.*

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

18.1 Capataz de Taller o Jefe de Equipo.—Es el que, a las órdenes directas de un Contra maestro, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

18.2 Oficial de Primera de Oficios.—Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

18.3 Oficial de Segunda de Oficios.—Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

18.4 Mozo Especializado de Taller.—Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

18.5 Peón Ordinario.—Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

18.6 Personal de Mantenimiento y Limpieza.—Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Colectivo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia al grupo profesional y con respeto a la dignidad del trabajador.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción de lo social.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Sección tercera. Contratación

Artículo 20. *Ingreso al Trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 21. *Modalidades contratación.*

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

En los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1, b del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo recogido en el referido artículo.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Artículo 22. *Periodo de Prueba.*

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

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

No podrá efectuarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 23. Baja voluntaria.

Todo trabajador que desee causar baja voluntaria en la Empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días, quedando en caso contrario la Empresa facultada para deducir de la liquidación final por cualquier concepto, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 24. Promoción.

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

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

Movilidad geográfica**Artículo 25. Traslados y desplazamientos.**

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y previa aceptación expresa del presupuesto por parte de la empresa, se abonarán los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

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

25.2 Desplazamientos.—Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la Empresa, y, asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de prestación habitual de su servicio.

Artículo 26. Dietas.

La dieta es un concepto extra-salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los

gastos de manutención y/o pernocta del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrán derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la prestación habitual de su servicio.

Tampoco tendrá obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, comida y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Se establecen para los turnos de mañana y tarde, en cualquiera de estos el derecho al percibo de media dieta ya que se debe realizar una de las comidas principales en ese horario.

Artículo 27. *Gastos desplazamientos.*

1. A cuenta de los incentivos, la Empresa anticipa a todos y cada uno de los trabajadores móviles un importe de quinientos euros (500 €).

Este anticipo se hace por una sola vez y tiene carácter permanente, y se abonará en la primera nomina que el trabajador perciba de la compañía, por lo que no le será descontado al Conductor hasta que cause baja en la Empresa.

Dado que el devengo de las retribuciones extra-salariales como consecuencia de la actividad (dietas, km, etc.) se hacen a mes vencido, este anticipo tiene por objetivo el cubrir este desfase; así como el de suprimir las peticiones mensuales de anticipos sobre dietas. Este importe permanecerá inamovible durante toda la vigencia de este convenio.

2. Como quiera que los vehículos que hacen servicios autorizados para el uso de autopistas disponen de la tarjeta de la respectiva concesionaria y, además, todos los vehículos están dotados con otra tarjeta para repostar carburante y que, en caso de ineludible necesidad, también les permite acceder a una serie de servicios, ningún conductor, como norma general, precisa solicitar entregas de efectivo a cuenta de los gastos que va a ocasionar el vehículo.

3. El conductor que siguiendo instrucciones de los representantes de la Empresa se desplace entre Terminales o desde cualquier Terminal a su lugar de residencia y/o viceversa, y no pudiera desplazarse en vehículo que proporcione la Empresa, tendrá derecho a utilizar un medio de transporte, previa autorización de su responsable, y a que se le abone el importe del billete.

Régimen disciplinario

Artículo 28. *Definición de «falta».*

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 por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 29. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 30. *Faltas graves.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia pudiendo hacer, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. El abandono de trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el periodo de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

Artículo 31. *Faltas muy graves.*

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (*mobbing*) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

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

Artículo 32. *Procedimiento sancionador.*

1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborables, lo que al respecto estimen oportuno. Así mismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o Comité de Empresa.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. *Privación de libertad.*

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

Artículo 34. *Sanciones.*

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

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

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas. La Empresa será la responsable de las multas imputables a ella, el conductor deberá entregar el boletín de denuncia lo antes posible.

Artículo 35. *Prescripción de las faltas.*

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

Artículo 36. *Comunicación de la afiliación sindical y derechos sindicales.*

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Los Delegados Sindicales o Miembros del Comité, los días en los que acudan a reuniones propuestas por ellos o la Empresa, percibirán un plus de 20€ además de la dieta correspondiente.

CAPÍTULO III

Jornada y salarios

Jornada y vacaciones

Artículo 37. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual. Para las categorías de trabajadores móviles, conductor y conductor mecánico la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en 34 horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas podrán disponer de hasta 20 horas para la programación de actividades formativas de sus trabajadores, de las cuales 10 podrán realizarse fuera del horario laboral del trabajador. En ningún caso se podrá disponer de las horas de formación para el desarrollo de actividades productivas de la empresa o de cualquier otro tipo. Las horas de formación no consumidas en un ejercicio, podrán acumularse a las del ejercicio siguiente.

Para los trabajadores no móviles la jornada de trabajo diaria computará como 8 horas. Para los trabajadores móviles se tendrá en cuenta, además, el Reglamento 561/2006 o reglamento que lo sustituya o modifique.

La distribución de la jornada se distribuirá de lunes a viernes, excepto para los trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar sábados y domingos, en cuyo caso la jornada se distribuirá de lunes a domingo.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

Artículo 38. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones, retribuidas en función del salario base y complemento personal en su caso.

Con fecha 31 de enero del año siguiente deberán estar disfrutadas por cada trabajador, en otro caso su disfrute quedará prescrito, a excepción de las causas contempladas en el art. 38.3 del E.T.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, el personal de nueva incorporación tendrá derecho a la parte proporcional que les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, manteniendo la fecha de disfrute las mismas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Al que cause baja voluntaria en la Empresa le será otorgada o descontada en su liquidación la parte proporcional que proceda de vacaciones según que, respectivamente, no las haya o si las haya disfrutado por exceso en ese momento.

3. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes turnos y el número de este personal afectado que ha de integrar cada uno, en función de las necesidades de los servicios, atendándose al criterio de antigüedad y de zonas, garantizando el disfrute de 10 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Queda facultada la Dirección de la Empresa para incluir el primer año al personal de nuevo ingreso en el mes que considere más conveniente para evitar que, debido a las bajas que haya en la Empresa se produzcan desfases en el número de conductores que compongan cada turno.

4. Dentro del primer trimestre del año se establecerá un calendario provisional de vacaciones en el que se tratará de fijar con una antelación de dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, y siempre teniendo en cuenta los criterios productivos establecidos por el cliente.

5. Los periodos vacacionales podrán ser modificados por causas productivas y/u operativas, informando a la representación de los trabajadores y preavisando con la suficiente antelación al personal afectado y de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 39. *Festivos.*

Cada centro de prestación de servicios tendrá definido los días festivos por los que se registrará la actividad en dicha instalación de modo que sean estos los que se deban tener en cuenta para el devengo o disfrute sin tener en cuenta el de otras zonas. En el supuesto de un trabajador desplazado a este se le aplicarán los festivos del centro de nueva asignación.

Si por necesidades del servicio el trabajador no disfrutase de alguno de los festivos de carácter nacional, regional y local, la Empresa podrá compensar previo acuerdo entre las partes en tiempo de descanso equivalente o bien mediante compensación económica.

Se establecen los días 24/12 (T. noche), 25/12 (T. día), 31/12 (T. noche), 1/1 (T. día), 5/1 (T. noche) y 6/1 (T. día), como festivos especiales y serán remunerados al 150% del festivo normal.

Los días anteriormente señalados, y en los mismos turnos que se indican, al personal que esté en situación de «disponibilidad», y no haya sido avisado con 24h de antelación de que se cancela dicha disponibilidad para esos días, se la abonará el día como un festivo normal.

Artículo 40. *Licencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

B) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

C) Un día para el traslado de domicilio habitual.

D) Dos días de asuntos propios, previo aviso, siempre que sea posible con una semana de antelación. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso, ni concederse a más de un 10% para el caso de los conductores, atendiendo a su zona de influencia y/o tipo de actividad. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los periodos de vacaciones.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

G) Maternidad-Permisos:

1. Dieciséis semanas de descanso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, con libre disposición del mismo, a excepción de las últimas seis semanas que tendrán que disfrutarse después del parto, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta doce años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

4. Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo el trabajador/a por una reducción de su jornada retribuida de 1 hora.

En caso de parto múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre si ambos trabajan.

5. Derecho a la reducción de su jornada, desde un octavo de la misma de aquellos que por razones de guarda legal tengan a su cargo un menor de 12 años o persona con discapacidad que no trabaje, con la consiguiente reducción proporcional del salario.

6. El derecho de la trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto, la normativa legal vigente.

8. Estos permisos serán igualmente de aplicación a las parejas de Hecho legalmente constituidas.

Salarios

Artículo 41. *Definición.*

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

La Empresa realizará el pago de las retribuciones mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique. Esta transferencia se realizará el último día del mes al que corresponda.

La Empresa, podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este Convenio o disposición Legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este

concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos pactados, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el n.º 2 c) del art. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los conductores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el conductor como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al conductor por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 42. *Salario base.*

El salario base consiste en una retribución fija que el empleado tiene derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo. El pactado en este convenio queda establecido en el importe que figura en las tablas salariales recogidas en el anexo I, para lo diferentes años de su vigencia.

Artículo 43. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que pudieran aplicarse habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los apartados siguientes:

A) Complementos Personales, que serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el Sueldo o Salario base. Tienen carácter de consolidables.

B) Complementos de Puesto de Trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional.

Artículo 44. *Plus de mercancías peligrosas.*

Los conductores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen o transporten mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte de mercancías peligrosas (A.D.R.) percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día de trabajo que lo realice.

Artículo 45. *Productividad.*

1. Como compensación de cualquier incentivo que pudiera devengarse y sin que ello suponga, porque así lo acuerdan las partes, comprometer la seguridad en carretera ni fomentar la comisión de infracciones, se pacta para todo el personal afectado por este convenio una serie de incentivos mensuales en base a diferentes conceptos como kilómetros recorridos, botellas entregadas, litros, cargas, descargas, etc., en función de la actividad desarrollada que se devengará en todo caso conforme a las normas figuradas en la tabla salarial correspondiente.

2. Los kilómetros y el resto de incentivos se obtendrán en base a los datos relativos a los servicios asignados por los conductores en los partes de trabajo diario y en los sistemas de gestión actuales.

Ante lo laborioso que resulta para la empresa la gestión y el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que

puedan realizar en su caso, así como otros conceptos a remunerar; percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere este convenio (salario base y complemento personal si procede), aquellas otras cantidades calculadas en función de otros conceptos como kilómetros mensualmente recorridos, dietas en sus diferentes acepciones, etc.

En caso de duda y/o conflicto se acudirá al Mapa Oficial de Carreteras editado por el Ministerio de Fomento y de la CEE, previa consulta a la Comisión Paritaria.

Artículo 46. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes tres gratificaciones:

- Gratificación de Julio / Navidad y Marzo.

Estas gratificaciones consistirán en 30 días de salario base más complemento personal. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio, devengada desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente, se hará efectiva el día 20 de dicho mes, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

La gratificación extraordinaria de Navidad, devengada por año natural, se hará efectiva el 20 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre. La participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva el 20 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes en ese momento.

Las partes negociadoras acuerdan que dichas pagas podrían prorratearse mensualmente de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Disposiciones varias

Acreditaciones

Artículo 47. *Carné de conducir y ADR.*

1. Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del grupo 3 de este convenio, están obligados a informar a su empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción.

Igualmente deberán informar a La Empresa con carácter inmediato la pérdida de puntos y en especial cuando les queden cuatro puntos o menos en el permiso de conducir, con el objeto de que la Empresa pueda asesorarles con respecto al curso de recuperación de puntos.

2. Será de obligado cumplimiento la comunicación por parte de los trabajadores, en todo momento de cualquier circunstancia que afecte a dichos conceptos en cuestiones tales como la pérdida total o parcial de puntos del carnet, así como en la no renovación u obtención, tanto del CAP, ADR, como cualquier incidencia relativa a la tarjeta digital habilitante para conducir.

3. En caso de que la pérdida de puntos fuera motivada por conducción de un vehículo, siempre que sea por motivos de trabajo, el trabajador podrá recuperar hasta 4 puntos (de una vez o acumulados) a través de un curso que será por cuenta de la empresa.

El resto de cursos que sirvan para recuperar puntos posteriormente serán a cargo del trabajador.

4. Es responsabilidad del trabajador en cuanto al control y comunicación de caducidades de todos los permisos de conducir, como carnet, ADR, CAP, etc., si bien la empresa podrá colaborar en la gestión a modo de recordatorio no siendo su responsabilidad esta cuestión.

5. Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

6. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el Artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del Artículo 53, 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que, por resolución judicial firme, se les privara definitivamente del derecho a conducir vehículos a motor.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Artículo 48. *Retirada temporal permiso de conducir.*

1. Los Trabajadores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, o al ir o venir al trabajo con un vehículo ajeno a la misma, se les retire su permiso de conducir o pierdan todos los puntos, por un periodo inferior o igual a un mes serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, percibiendo el salario base, y complementos que viniera percibiendo hasta esa fecha.

En aquellos casos en los que el conductor por pérdida anterior de puntos no disponga de más de 6 puntos, y esto sea la causa de la pérdida total de puntos, no se le aplicará el punto anterior.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis y hasta doce meses el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria por dicho periodo.

Dicho beneficio en aquellos centros en los que pueda darse ésta opción; solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

- a) Que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 15 % (quince por ciento), con el mínimo de uno, y
- b) Que la antigüedad del conductor de que se trate sea al menos un año y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

Para cubrir este riesgo la Empresa suscribirá una póliza de seguro, en el plazo no superior a un mes de la fecha de publicación del presente convenio. En el supuesto de aplicación de este seguro, el contrato de trabajo del conductor será suspendido, con reserva del puesto de trabajo, durante el citado periodo de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación para conducir, respetando las condiciones anteriores al periodo de inhabilitación.

2. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses y el trabajador no haya solicitado la excedencia voluntaria marcada en el párrafo segundo de este, se entenderá que el trabajador deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la Empresa por causas objetivas, aplicándosele lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. No serán de aplicación los beneficios incluidos en el punto primero de este artículo, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia de:

- a) Por el consumo de drogas y alcohol.
- b) Por la conducción de vehículos por causas ajenas a la Empresa.

En estos casos, la empresa podrá aplicar el régimen disciplinario.

*Mejoras sociales*Artículo 49. *Seguro colectivo de accidentes de trabajo.*

La empresa vendrá obligada a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

- Por muerte en accidente laboral: 40.000 euros.
- Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, en caso de accidente de trabajo: 40.000 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo en caso de accidente laboral: 40.000 euros.
- Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo, 4.000 euros.

Estos importes permanecerán sin incremento alguno durante toda la vigencia del convenio.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades.

Artículo 50. *Incapacidad temporal.*

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal hasta el 90% en contingencias comunes y el 100% en contingencias profesionales, del salario de cotización ordinario que sirviera de base reguladora al mismo, de la siguiente forma:

Para el supuesto de contingencias profesionales (Accidentes de trabajo, *in itinere* y/o enfermedades profesionales), el complemento operará desde el día de la baja y se mantendrá hasta el alta del trabajador o su pase a invalidez.

Para los supuestos de contingencias comunes (Accidente no laboral y/o enfermedad común), el complemento operará desde el 4.º día de la baja, teniendo en todo caso, este beneficio, una duración máxima de 90 días de baja por año natural, independientemente del número de procesos de baja que haya padecido el trabajador.

Artículo 51. *Violencia de género.*

Cuando la trabajadora justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el art. 46-1º del E.T (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de 1 año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras

víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justifique su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención de la correspondiente Consejería o los servicios de salud de la Seguridad Social, ello sin perjuicio de la obligación que tiene la trabajadora de comunicarlo a la empresa.

Artículo 52. *Jubilación.*

1. Jubilación anticipada. Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos, con las condiciones y los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/trabajadoras en situación de desempleo y como medida de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas, cuando se cumplan los requisitos legales en cada momento de la legislación vigente, las empresas deben atender la petición de los/as trabajadores/as que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial. Será requisito necesario para la concesión que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito previo sobre el porcentaje y distribución de la jornada.

Artículo 53. *Premio fidelidad.*

Al personal que llevando diez años en la empresa cause baja voluntaria entre los 60 y 64 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

- 5.750 euros si causa baja voluntaria a los 60 años.
- 4.600 euros si causa baja voluntaria a los 61 años.
- 3.450 euros si causa baja voluntaria a los 62 años.
- 2.300 euros si causa baja voluntaria a los 63 años.
- 1.150 euros si causa baja voluntaria a los 64 años.

Se extingue este derecho a los noventa días posteriores desde el cumplimiento de cada edad correspondiente.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que el premio al que se refiere el presente artículo no tiene carácter de «compromiso de pensión» al que hace referencia el RD 1588/99 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal.

Prevención de riesgos laborales

Artículo 54. *Vigilancia de la salud.*

1. Como paso previo a la incorporación en la Empresa, y de modo obligatorio, todo trabajador y en especial el conductor deberán previamente realizar las correspondientes pruebas médicas y de aptitud en el Servicio de Prevención contratado por la Empresa y recibir la formación correspondiente en lo referente a medidas de seguridad y PRL.

2. La calificación como No Apto en el reconocimiento inicial previo a la incorporación en la Empresa, puede dar lugar a una posible baja en La Empresa, sin ningún tipo de indemnización, aún en los casos en que el informe de no apto llegue una vez iniciada la relación laboral.

3. Teniendo en cuenta la exigencia en la actividad diaria en lo relativo a la coordinación empresarial, las revisiones médicas se podrán realizarán por parte de todos los trabajadores de la Compañía con periodicidad anual.

4. En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ámbito de la seguridad y salud, como prevé el art. 20 E.T. la parte empresarial dentro de la planificación de la

actividad preventiva contempla la realización de pruebas y controles que permitan detectar si se ha consumido alcohol, estupefacientes y/o medicamentos, que supongan un riesgo para la conducción, como parte de la vigilancia y la salud, en cuanto es considerada en base a los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de conductor, sea inicial, periódica o tras un incidente o accidente de trabajo.

Así, como medida preventiva, el protocolo de los reconocimientos médicos inicial y anual de obligado cumplimiento, incluye el control y las pruebas necesarias para la detección de este tipo de sustancias, ya que pueden ser necesarios para determinar las causas y adoptar las medidas de protección de salud de los trabajadores y de protección de otros trabajadores, otras personas relacionadas con la empresa y del resto de conductores.

Si con motivo de estos controles o pruebas se produjera una no aptitud, se celebraría una reunión entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa con el fin de informar al trabajador de las medidas expuestas en el presente artículo; el trabajador en primer lugar, consumiría las vacaciones que le restaran por disfrutar, a continuación, la empresa le concedería una licencia sin retribución hasta completar un máximo de treinta días naturales, a contar desde la fecha de la realización del reconocimiento médico.

En este periodo de treinta días naturales el conductor deberá pasar un nuevo reconocimiento médico. Si el resultado del mismo es negativo, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo. Si el resultado es nuevamente positivo, el trabajador se situará en excedencia voluntaria, no retribuida, si bien el tiempo de la misma será acordada entre la Empresa y trabajador, que estimarán la duración de la misma en base a la información que conste en cuanto a medidas de protección de salud aplicadas, siempre con el objetivo común de la curación del mismo. La incorporación se producirá en la primera vacante que se produzca de su categoría, una vez obtenida la aptitud médica tras este periodo de excedencia.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador.

En el supuesto de que aun no produciéndose un incidente /accidente de trabajo, el empresario debe impedir el desarrollo de la actividad al trabajador y le puede exigir la realización de pruebas que permitan verificar su aptitud psicofísica para la conducción de un vehículo, cuando sea manifiesto, esto es visible, ostensible o notable que existen alteraciones de la conducta debido a que ha consumido alcohol u otras sustancias estupefacientes, todo ello poniéndolo a la vez en conocimiento de los delegados de prevención y/o miembros del Comité de Empresa.

Artículo 55. *EPI'S y ropa laboral.*

1. Será responsabilidad de los trabajadores tanto la custodia y guarda, como la obligación de utilización de EPI's y demás equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de la actividad en las diferentes áreas en las que la empresa interviene.

2. Así mismo será responsable de la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc. proporcionando la empresa los útiles necesarios para efectuar esa labor.

3. Los Conductores tendrán derecho a que anualmente se les facilite dos juegos de ropa, una de verano y otra de invierno, un par de zapatos a demanda y cada tres años un anorak a demanda, un forro polar a demanda, un traje de agua a demanda cuando la actividad lo requiera, siendo su uso obligatorio para el desempeño del trabajo habitual para todos los trabajadores móviles.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo General de Transporte de Mercancías por carretera.

Disposición final segunda.

Las dudas en materia de la aplicación de este convenio, serán tratadas en primera instancia por la Comisión Paritaria, quedando las partes legitimadas para acudir a la vía administrativa y judicial, una vez transcurrido un plazo de 30 días desde la notificación a la Comisión Paritaria.

Y en prueba de conformidad, firman las partes intervinientes indicadas arriba de este escrito en el lugar y fecha indicados al comienzo del mismo.

Tablas salariales 2018

Percepción diaria, mensual y anual

| Categoría | Salario | Total percep. año | Precio hora ordinaria |
|---|----------|-------------------|-----------------------|
| Grupo I: Personal Superior y Técnico | | | |
| Director de Área o Departamento | 1.541,53 | 23.122,94 | 12,90 |
| Director o Delegado de Sucursal | 1.385,05 | 20.775,68 | 11,59 |
| Jefe de Servicio | 1.518,12 | 22.771,79 | 12,71 |
| Titulado de Grado Superior | 1.349,35 | 20.240,31 | 11,29 |
| Titulado de Grado Medio | 1.079,80 | 16.196,93 | 9,04 |
| Jefe de Sección | 1.232,44 | 18.486,63 | 10,32 |
| Jefe de Negociado | 1.131,83 | 16.977,43 | 9,47 |
| Jefe de Tráfico de primera | 1.105,85 | 16.587,70 | 9,26 |
| Jefe de Tráfico de segunda | 1.024,63 | 15.369,38 | 8,58 |
| Encargado General | 1.105,85 | 16.587,70 | 9,26 |
| Jefe de Taller | 1.248,67 | 18.730,08 | 10,45 |
| Contraamaestre | 1.148,04 | 17.220,63 | 9,61 |
| Grupo II: Personal de Administración | | | |
| Oficial 1.ª Admón. | 1.024,63 | 15.369,38 | 8,58 |
| Oficial 2.ª Admón. | 966,19 | 14.492,87 | 8,09 |
| Auxiliar Administrativo | 862,32 | 12.934,82 | 7,22 |
| Telefonista | 816,84 | 12.252,66 | 6,84 |
| Grupo III: Personal de Movimiento | | | |
| Enc. de Almacén. | 1.024,63 | 15.369,38 | 8,58 |
| Conductor mecánico (diario) | 33,85 | 15.401,02 | 8,59 |
| Conductor (diario). | 31,93 | 14.526,64 | 8,11 |
| Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario) | 30,96 | 14.087,62 | 7,86 |
| Capataz Agencias de Transporte | 966,19 | 14.492,87 | 8,09 |
| Ayudante y/o Mozo especializado (diario) | 29,35 | 13.354,63 | 7,45 |
| Auxiliar de Almacén y Basculero (diario) | 29,35 | 13.354,63 | 7,45 |
| Mozo Ordinario (diario). | 28,68 | 13.048,89 | 7,28 |
| Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares | | | |
| Capataz de Taller o Jefe de Equipo | 1.050,68 | 15.760,15 | 8,79 |
| Oficial de primera de oficios (diario). | 33,85 | 15.400,74 | 8,59 |
| Oficial de segunda de oficios (diario) | 31,93 | 14.526,64 | 8,11 |
| Mozo de Taller (diario) | 29,35 | 13.354,63 | 7,45 |
| Peón Ordinario (diario). | 28,68 | 13.048,89 | 7,28 |
| Mantenimiento y Limpieza (diario) | 28,68 | 13.048,89 | 7,28 |

Tablas salariales 2019

Percepción diaria, mensual y anual

| Categoría | Salario | Total percep. año | Precio hora ordinaria |
|---|----------|-------------------|-----------------------|
| Grupo I: Personal Superior y Técnico | | | |
| Director de Área o Departamento | 1.595,95 | 23.939,18 | 13,36 |
| Director o Delegado de Sucursal | 1.433,94 | 21.509,06 | 12,00 |
| Jefe de Servicio | 1.571,71 | 23.575,63 | 13,16 |
| Titulado de Grado Superior | 1.396,98 | 20.954,79 | 11,69 |
| Titulado de Grado Medio | 1.117,92 | 16.768,68 | 9,36 |
| Jefe de Sección | 1.275,95 | 19.139,21 | 10,68 |
| Jefe de Negociado | 1.171,78 | 17.576,73 | 9,80 |
| Jefe de Tráfico de primera | 1.144,89 | 17.173,25 | 9,59 |
| Jefe de Tráfico de segunda | 1.060,80 | 15.911,92 | 8,88 |
| Encargado General | 1.144,89 | 17.173,25 | 9,59 |
| Jefe de Taller | 1.292,75 | 19.391,25 | 10,82 |
| Contraamaestre | 1.188,57 | 17.828,52 | 9,95 |
| Grupo II: Personal de Administración | | | |
| Oficial 1.ª Admón. | 1.060,80 | 15.911,92 | 8,88 |
| Oficial 2.ª Admón. | 1.000,30 | 15.004,47 | 8,38 |
| Auxiliar Administrativo | 892,76 | 13.391,42 | 7,47 |
| Telefonista | 845,67 | 12.685,18 | 7,08 |
| Grupo III: Personal de Movimiento | | | |
| Enc. de Almacén. | 1.060,80 | 15.911,92 | 8,88 |
| Conductor mecánico (diario) | 35,04 | 15.944,68 | 8,89 |
| Conductor (diario). | 33,06 | 15.039,43 | 8,40 |
| Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario) | 32,05 | 14.584,91 | 8,14 |
| Capataz Agencias de Transporte | 1.000,30 | 15.004,47 | 8,38 |
| Ayudante y/o Mozo especializado (diario) | 30,39 | 13.826,05 | 7,71 |
| Auxiliar de Almacén y Basculero (diario) | 30,39 | 13.826,05 | 7,71 |
| Mozo Ordinario (diario). | 29,69 | 13.509,52 | 7,54 |
| Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares | | | |
| Capataz de Taller o Jefe de Equipo | 1.087,77 | 16.316,48 | 9,10 |
| Oficial de primera de oficios (diario). | 35,04 | 15.944,39 | 8,89 |
| Oficial de segunda de oficios (diario). | 33,06 | 15.039,43 | 8,40 |
| Mozo de Taller (diario) | 30,39 | 13.826,05 | 7,71 |
| Peón Ordinario (diario). | 29,69 | 13.509,52 | 7,54 |
| Mantenimiento y Limpieza (diario) | 29,69 | 13.509,52 | 7,54 |

Tablas salariales 2020

Percepción diaria, mensual y anual

| Categoría | Salario | Total percep. año | Precio hora ordinaria |
|---|----------|-------------------|-----------------------|
| Grupo I: Personal Superior y Técnico | | | |
| Director de Área o Departamento | 1.627,86 | 24.417,96 | 13,62 |
| Director o Delegado de Sucursal | 1.462,62 | 21.939,24 | 12,24 |
| Jefe de Servicio | 1.603,14 | 24.047,15 | 13,42 |
| Titulado de Grado Superior | 1.424,92 | 21.373,89 | 11,92 |
| Titulado de Grado Medio | 1.140,28 | 17.104,06 | 9,55 |
| Jefe de Sección | 1.301,46 | 19.521,99 | 10,90 |
| Jefe de Negociado | 1.195,22 | 17.928,27 | 10,00 |
| Jefe de Tráfico de primera | 1.167,78 | 17.516,71 | 9,78 |
| Jefe de Tráfico de segunda | 1.082,02 | 16.230,16 | 9,06 |
| Encargado General | 1.167,78 | 17.516,71 | 9,78 |
| Jefe de Taller | 1.318,60 | 19.779,08 | 11,04 |
| Contra maestre | 1.212,34 | 18.185,09 | 10,15 |
| Grupo II: Personal de Administración | | | |
| Oficial 1.ª Admón. | 1.082,02 | 16.230,16 | 9,06 |
| Oficial 2.ª Admón. | 1.020,30 | 15.304,56 | 8,54 |
| Auxiliar Administrativo | 910,62 | 13.659,25 | 7,62 |
| Telefonista | 862,59 | 12.938,88 | 7,22 |
| Grupo III: Personal de Movimiento | | | |
| Enc. de Almacén. | 1.082,02 | 16.230,16 | 9,06 |
| Conductor mecánico (diario) | 35,75 | 16.263,57 | 9,07 |
| Conductor (diario). | 33,72 | 15.340,22 | 8,56 |
| Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario) | 32,69 | 14.876,61 | 8,30 |
| Capataz Agencias de Transporte | 1.020,30 | 15.304,56 | 8,54 |
| Ayudante y/o Mozo especializado (diario) | 30,99 | 14.102,57 | 7,87 |
| Auxiliar de Almacén y Basculero (diario) | 30,99 | 14.102,57 | 7,87 |
| Mozo Ordinario (diario). | 30,29 | 13.779,71 | 7,69 |
| Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares | | | |
| Capataz de Taller o Jefe de Equipo | 1.109,52 | 16.642,81 | 9,28 |
| Oficial de primera de oficios (diario) | 35,75 | 16.263,27 | 9,07 |
| Oficial de segunda de oficios (diario) | 33,72 | 15.340,22 | 8,56 |
| Mozo de Taller (diario) | 30,99 | 14.102,57 | 7,87 |
| Peón Ordinario (diario). | 30,29 | 13.779,71 | 7,69 |
| Mantenimiento y Limpieza (diario) | 30,29 | 13.779,71 | 7,69 |

Tablas salariales 2021

Percepción diaria, mensual y anual

| Categoría | Salario | Total percep. año | Precio hora ordinaria |
|---|----------|-------------------|-----------------------|
| Grupo I: Personal Superior y Técnico | | | |
| Director de Área o Departamento | 1.660,42 | 24.906,32 | 13,89 |
| Director o Delegado de Sucursal | 1.491,87 | 22.378,03 | 12,48 |
| Jefe de Servicio | 1.635,21 | 24.528,09 | 13,69 |
| Titulado de Grado Superior | 1.453,42 | 21.801,37 | 12,16 |
| Titulado de Grado Medio | 1.163,08 | 17.446,14 | 9,74 |
| Jefe de Sección | 1.327,49 | 19.912,43 | 11,12 |
| Jefe de Negociado | 1.219,12 | 18.286,83 | 10,20 |
| Jefe de Tráfico de primera | 1.191,14 | 17.867,04 | 9,97 |
| Jefe de Tráfico de segunda | 1.103,66 | 16.554,76 | 9,24 |
| Encargado General | 1.191,14 | 17.867,04 | 9,97 |
| Jefe de Taller | 1.344,98 | 20.174,66 | 11,26 |
| Contra maestre | 1.236,58 | 18.548,79 | 10,35 |
| Grupo II: Personal de Administración | | | |
| Oficial 1.ª Admón. | 1.103,66 | 16.554,76 | 9,24 |
| Oficial 2.ª Admón. | 1.040,71 | 15.610,65 | 8,71 |
| Auxiliar Administrativo | 928,83 | 13.932,43 | 7,78 |
| Telefonista | 879,84 | 13.197,66 | 7,37 |
| Grupo III: Personal de Movimiento | | | |
| Enc. de Almacén. | 1.103,66 | 16.554,76 | 9,24 |
| Conductor mecánico (diario) | 36,46 | 16.588,84 | 9,25 |
| Conductor (diario) | 34,39 | 15.647,02 | 8,74 |
| Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario) | 33,35 | 15.174,14 | 8,47 |
| Capataz Agencias de Transporte | 1.040,71 | 15.610,65 | 8,71 |
| Ayudante y/o Mozo especializado (diario) | 31,61 | 14.384,62 | 8,02 |
| Auxiliar de Almacén y Basculero (diario) | 31,61 | 14.384,62 | 8,02 |
| Mozo Ordinario (diario) | 30,89 | 14.055,30 | 7,84 |
| Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares | | | |
| Capataz de Taller o Jefe de Equipo | 1.131,71 | 16.975,67 | 9,47 |
| Oficial de primera de oficios (diario) | 36,46 | 16.588,84 | 9,25 |
| Oficial de segunda de oficios (diario) | 34,39 | 15.647,02 | 8,74 |
| Mozo de Taller (diario) | 31,61 | 14.384,62 | 8,02 |
| Peón Ordinario (diario) | 30,89 | 14.055,30 | 7,84 |
| Mantenimiento y Limpieza (diario) | 30,89 | 14.055,30 | 7,84 |