

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 54** *RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”.*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de marzo de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

#### RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "TRANSMOL LOGÍSTICA, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL" Y SUS TRABAJADORES (AÑOS 2010-2013).****CAPÍTULO I****Artículo 1.** Ámbito territorial.

El ámbito del presente convenio afectará a todo el personal que integra la plantilla de la empresa *Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal*, en la Comunidad de Madrid, con exclusión del personal directivo.

**Artículo 2.** Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo de trabajo afectará a todos los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa *Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal*, vinculados a la actividad empresarial de transporte de mercancías peligrosas por carretera.

**Artículo 3.** Vigencia y duración.

**La vigencia del convenio será desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2013.**

- **2010. Lo expuesto en la tabla Anexo 1**
- **2011. Con fecha 1 de Enero de 2011 se revisaran todos los conceptos sobre la base del IPC del año 2010.**
- **2012. Con fecha 1 de Enero de 2012 se revisaran todos los conceptos sobre la base del IPC del año 2011.**
- **2013. Con fecha 1 de Enero de 2013 se revisaran todos los conceptos sobre la base del IPC del año 2012 incrementado en un 0,5 %.**

La empresa garantizará un incremento mínimo del 0 % por 100 en el caso de que el resultado de las revisiones anuales de la vigencia del convenio fuera inferior a dicho porcentaje.

**Artículo 4.** Prórroga y denuncia.

La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2013 y será tácitamente prorrogado por años naturales, revisándose todos los conceptos económicos con la base del IPC real del año anterior.

Si las negociaciones del nuevo convenio colectivo tuvieran lugar en tiempo que excediera de la vigencia del presente convenio, se entenderá este prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

**CAPÍTULO II  
CONDICIONES GENERALES****Artículo 5.** Vinculación a la totalidad.

El conjunto de los derechos y obligaciones contenidos en los pactos normativos de este convenio constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si la autoridad laboral no aprobase alguno de sus pactos, el convenio quedaría invalidado en su totalidad, iniciándose nuevas deliberaciones.

**Artículo 6.** Exclusión de otros convenios.

El presente convenio será la norma principal que regule las relaciones laborales en el seno de la empresa *Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal*, en el centro de la Comunidad de Madrid y su personal desplazado.

Para lo no especificado en él, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Laboral de Transportes por Carretera, Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás disposiciones legales de vigente aplicación, así como se respetarán los derechos personales y colectivos superiores a los aquí pactados con carácter de garantía personal que vinieran disfrutándose.

**Artículo 7.** Compensaciones, absorciones y garantía personal.

A los trabajadores que disfruten condiciones globales superiores a las establecidas en este convenio, les serán respetadas a título personal y no serán compensadas ni absorbidas, debiéndosele aplicar, además, si estas fueran económicas, la subida pactada en este convenio para todos los conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales.

Las condiciones generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, a las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo solo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

**Artículo 8. Obligaciones del conductor.**

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor en el desempeño de su función laboral, que constituye el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos, costumbres y de la naturaleza del servicio que se presta. Se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

- a. La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de esta, independientemente del producto a distribuir, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado. Las multas impuestas a un conductor como consecuencia de realizar el transporte por las rutas impuestas por la empresa y que Tráfico no considera adecuadas, será con cargo a la empresa.
- b. Realizar todos los cometidos complementarios a la función de conducción (acoplar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado de la cisterna..., de acuerdo con la normativa específica de la empresa o de sus clientes, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, siempre que pueda realizarlo individualmente. Atender a los clientes con el debido respeto, evitando las discusiones con los mismos y comunicando cualquier incidencia a sus superiores.
- c. La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios a ambos, siempre y cuando haya alteración o avería; caso contrario, ese parte se sustituye por la hoja de ruta en el apartado de *Observaciones e incidencias*.
- d. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos (EPI's), y notificar cualquier anomalía detectada con el documento establecido a tal efecto. Comprobar al iniciar el servicio que el vehículo asignado dispone de toda la documentación y accesorios necesarios para realizar el trabajo.
- e. La de conocer el funcionamiento de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos. Siempre que haya cambios en el manejo de los aparatos, la empresa formará al personal en el nuevo funcionamiento y la asistencia a los cursillos será obligatoria, coordinando el calendario de dicha formación entre la responsable de la misma y el comité de empresa, procurando que se efectúe dentro de la jornada laboral, y si esto no fuera posible, se considerará, a todos los efectos, tiempo efectivo.
- f. Durante el llenado y vaciado de la cisterna, se ejecutarán estrictamente el método operativo que nos proporcionado por el cliente, conocidos por todos los conductores mediante los cursos de formación que se realizan y la copia escrita facilitada por la empresa al conductor.
- g. Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de los productos correspondientes.
- h. Cumplimentar las hojas de ruta en todos sus apartados para un efectivo control administrativo en su mecanización. Asimismo, comunicar de inmediato al responsable de siniestros, cualquier accidente sufrido, derrame del producto o cualquier otro incidente que afecte al desarrollo normal de la actividad.
- i. Repostar personalmente el gasóleo del vehículo que le sea asignado en el surtidor que la empresa tiene en sus instalaciones o en las estaciones de servicio que designe la empresa.
- j. Se notificarán las incidencias que se produzcan en la operativa de carga y descarga y todas aquellas referentes a un riesgo en la seguridad, al consejero de seguridad de la empresa y a los delegados de prevención.

**Artículo 9. Censo de trabajadores.**

La empresa se compromete a elaborar el censo de trabajadores con los datos siguientes: Nombre, apellidos, DNI, sexo, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento y categoría profesional.

Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del convenio y luego anualmente.

### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 10. Facultades de la dirección.**

- a. Es facultad de la dirección de la empresa: La organización técnica y práctica del trabajo en todos sus centros, conforme a los criterios y normas establecidas en el ordenamiento laboral vigente.
- b. Las condiciones, en caso de movilidad geográfica y/o desplazamiento, ya tengan la condición de individuales o colectivas, serán negociadas previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- c. El fomentar la productividad, eficacia y estabilidad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo. Se entienden como normales, que no rebasen un exceso de franquicia de 250 kilómetros en 4 viajes, o, de 300 kilómetros en 3 viajes, en el caso de ligeros.
- d. En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, la empresa, antes de cualquier procedimiento, abrirá una negociación con los representantes legales de los trabajadores.

- e. La empresa dispondrá en cada momento qué actividad realiza el conductor, siempre que esté dentro de sus funciones o cometidos.
- f. Es facultad de la Empresa marcar los itinerarios a seguir por los conductores, ciñéndose estrictamente a lo que marca la ley, y especificando Kilómetros reales y tiempo estimado del servicio.

#### CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS COMUNES

##### **Artículo 11.** Jornada y horarios.

La jornada normal de trabajo será para todo el personal de cuarenta horas semanales de trabajo, prestadas de lunes a domingo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computarán al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para la comida y bocadillo, computándose estas como tiempo de presencia y ateniéndose a lo establecido en el Anexo II (franquicias). El cómputo de la jornada laboral será de ochenta horas bisemanalmente.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y a lo señalado en el artículo 11.2, ningún trabajador podrá conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer una pausa. La duración mínima de la pausa será de cuarenta y cinco minutos, pudiendo fraccionarse en interrupciones de, al menos, quince minutos cada una a lo largo de cada período de conducción. Siendo de aplicación las modificaciones que establezca la normativa vigente en cada momento. La jornada ordinaria no podrá ser inferior a siete horas ni superior a once, donde estarán incluidos los tiempos de trabajo cualquiera de sus clases (efectivos o presencia).

Para atender los pedidos de los clientes en domingos y festivos se nombrará el personal necesario por orden rotativo, debiendo existir un cuadrante mensual donde se refleje este aspecto, procurando que, como mínimo, cada conductor descanse efectivamente cuatro fines de semana de cada doce.

Se respetarán las jornadas inferiores a la señalada en aquellos trabajadores que así lo tuvieren reconocido.

Los descansos semanales serán computados mensualmente, y publicados en el cuadrante mensual de descansos, los descansos serán consecutivos e ininterrumpidos, incluidos los descansos compensatorios

##### **Artículo 12.** Horarios de trabajo.

a. Para el personal conductor: Se establece como prioridad absoluta los horarios de carga y descarga que requieran nuestros clientes, procurando siempre que sea posible cumplir los conductores la programación horaria establecida por el departamento de distribución. Los conductores realizarán turnos de trabajo de mañana, tarde o noche, cuyo horario de inicio, como referencia, será las 07,30 horas, 15,30 horas y 23,30 horas, respectivamente. Para los cambios de turno el conductor tendrá derecho semanalmente a un descanso mínimo de dos días ininterrumpidos. Los turnos se cubrirán preferentemente por personal voluntario; de no ser suficiente, se procederá a crear turnos rotativos.

b. Para el personal de taller: Se establece por turnos de 8 horas de trabajo efectivo cada uno de ellos con el fin de garantizar el mantenimiento y limpieza de vehículos, así como atender cualquier incidencia de la flota.

c. Para el personal de administración: El horario habitual será:

- De 08,30 a 18,15 horas, de lunes a jueves (con una hora para el almuerzo) y hasta las 14,30 horas, los viernes. El personal de tráfico tendrá en cada momento el horario compatible con las necesidades del servicio.

La dirección de la empresa, en función de las necesidades comerciales, establecerá, si procede, las fechas que comprenderá la jornada especial de verano. La empresa designará el personal necesario en cada departamento que mantendrá el horario habitual de trabajo; para el resto del personal el horario de la jornada especial de verano será de 08,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes.

##### **Artículo 13.** Descanso diario del personal de conducción.

El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será, como mínimo, de doce horas ininterrumpidas.

##### **Artículo 14.** Festivos y sexto día para el personal conductor.

Para el personal conductor los festivos y el sexto día que sean trabajados se abonarán a razón de 135'21 euros por cada uno de ellos, distribuyéndose estos servicios de forma equitativa y siempre que no pudiera darse el descanso compensatorio reglamentario, que deberá efectuarse dentro de los seis días siguientes a su ejecución, y solapado al descanso de la semana en curso. Si se diera tal descanso compensatorio, la empresa abonará al trabajador 34'52 euros por día de compensación. Respetándose lo preceptuado en el Real Decreto 1561/1995. No obstante se

garantizara al trabajador, la realización mensual como mínimo, de un festivo o sexto día (día extra no compensado con descanso).

Para los conductores de ligeros este precio cubrirá una programación de 3 cargas equivalentes como máximo a la tabla de franquicias por día trabajado. El exceso sobre esto se remunerará como exceso de franquicias, según lo estipulado en el Anexo II.

Para los conductores de GLP durante la campaña de invierno (del 01/12 al 28/02) el 20 % de los días extras serán compensados a razón de 1 día extra por 2 días libres, siendo estos días libres en periodo estival, es decir 1 día de cada 5.

En caso de que un trabajador justifique la ausencia al trabajo, dicho día de falta debidamente justificada no se podrá compensar con ningún día extra.

Para los conductores de G.L.P y de taller cubrirá 8 horas de trabajo, siendo el exceso sobre ellas remunerado como hora extraordinaria.

Los servicios de guardia telefónica en festivos, sábados y domingos, los conductores de G.L.P. tendrán, previo acuerdo entre empresa y trabajador, 1 día laborable al año de vacaciones como compensación por cada 2 días de guardia realizadas percibiendo un plus por día de guardia de 36,00 Euros. De ser llamados para realizar algún servicio se deberá aplicar a su vez lo estipulado en el primer y cuarto apartado del presente artículo.

Para el personal de taller que realice servicios de guardia telefónicos percibirán en compensación la cantidad de 9,00 € por cada día de guardia. En caso de ser requeridos para hacer el servicio cobrará además de las horas extraordinarias que se realicen, percibirán 41,61 € en concepto de guardias trabajadas.

Para el personal de tráfico que realice servicios de guardia telefónica los festivos y fines de semana tendrá 7 laborales al año de vacaciones como compensación.

#### **Artículo 15. Servicios nocturnos.**

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos. En todo caso, se respetará el descanso previsto en el artículo 13 del presente convenio.

Los servicios nocturnos serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de los conductores, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias o de presencia.**

Las horas extraordinarias y de presencia, salvo las de fuerza mayor, no podrán exceder de lo establecido legalmente para cada uno de los componentes de la plantilla de empresa, pudiendo, previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, compensar las mismas por descansos compensatorios de los márgenes establecidos por la Ley al respecto; en ausencia de dichos pactos, se compensarán económicamente, siendo su precio según lo establecido en tablas y salvaguardando lo establecido en el Anexo II (franquicias).

La empresa es, en todo momento, responsable de los servicios que encomienda a cada conductor, dejando a esta la libertad de ofrecer o no horas extras a los conductores siempre que su reparto sea equitativo, pudiendo el trabajador, en cumplimiento de la legalidad vigente, concretamente el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la voluntariedad de las horas extraordinarias, no realizar los trabajos encomendados fuera del horario recogido en el presente convenio y salvo fuerza mayor, ya que, debido a las mercancías transportadas, una ampliación del horario influye en materia de salud y seguridad, cuyos derechos son indisponibles.

#### **Artículo 17. Partes de incidencias.**

Todo el personal será provisto de un parte de incidencias junto con la hoja de ruta de servicio diario en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad. Dichos partes serán confeccionados, entregados y firmados por los trabajadores a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de incidencias será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador, cuando el trabajador así lo solicite.

La empresa está obligada a facilitar mensualmente a la comisión paritaria y/o delegado sindical relación de los partes de incidencias de la plantilla de conductores cuando así lo soliciten.

**Artículo 18. Vacaciones.**

Todo el personal de movimiento y talleres disfrutará de un período anual de vacaciones de veintitrés días laborables que, como máximo, podrá partirse en dos períodos interrumpidos, uno de quince días y otro de ocho días ambos laborables o su parte proporcional, para los que hayan entrado durante el año en curso, estableciéndose en este convenio el disfrute rotativo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siendo este para el primer período de quince días laborables y el segundo de ocho días laborables durante el resto del año, acordados ambos entre el comité y la empresa en un calendario.

El personal de administración disfrutará de veintitrés días laborables, que, como máximo, se podrán repartir en tres períodos, salvo necesidades del servicio, siendo obligatorio disfrutar de, al menos, quince días entre el período del 15 de junio y 15 de septiembre.

Las vacaciones se pondrán en el tablón de anuncios con dos meses de antelación y el criterio será rotativo.

El mencionado calendario de vacaciones acordado deberá ser compatible con la realización de los servicios diarios de distribución encomendados a esta empresa en dicho período. El trabajador en situación de incapacidad temporal durante todo un año no tendrá derecho a vacaciones y solo en este caso. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo.

La retribución de las vacaciones será conforme al salario base, plus convenio y antigüedad.

**Artículo 19. Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Dos días en el caso de nacimientos de hijos, enfermedad grave, operación u hospitalización o fallecimientos de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El primer día será el día del hecho causante y el segundo se podrá disponer dentro de los siete días siguientes al hecho causante. Uno de los días deberá ser día hábil. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde su lugar de residencia habitual hasta el centro hospitalario o el lugar de nacimiento o fallecimiento en cuestión deberá mediar 150 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.  
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- El tiempo necesario para realizar cursos de formación obligatorio y/o exámenes que sean indispensables para el ejercicio de la profesión (ADR, CAP, renovación del carné de conducir y renovación de la tarjeta del tacógrafo digital) los gastos de dicha formación correrán a cargo de la empresa.
- El tiempo necesario para acudir al médico especialista, justificando siempre dicho tiempo.
- Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda de los trabajadores en razón del vínculo matrimonial civil canónico, por el presente convenio será también de aplicación al trabajador, unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha justificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no exista registro oficial, mediante acta notarial. Debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud que corresponda.

Todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente, es decir que previo aviso el trabajador puede solicitar otros permisos que necesitan justificación pero no son retribuidos por:

- Permiso de estudios reglados: el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

**Artículo 20.** Licencias sin sueldo.

El trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, y previa aceptación licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior o seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

**Artículo 21.** Permisos de lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de doce días laborales, que habrá que ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad, previa aceptación por parte de la empresa.

## CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 22.** Salario base.

Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional y que figura en el Anexo I del presente convenio.

**Artículo 23.** Retribuciones.

Se establecen los siguientes conceptos salariales y extrasalariales:

- Plus convenio: Se establece para todo el personal, según Anexo I.
- Plus transporte: Se establece para todos los conductores y personal del taller, según Anexo I.
- Plus de peligrosidad: Se establece para todos los conductores y personal de taller, según Anexo I.
- Plus nocturnidad: Se establece exclusivamente para el personal de taller y conductores que tenga asignado el turno de noche, por día efectivamente trabajado, según Anexo I. Cuando de forma esporádica, por necesidades del trabajo, a una persona del turno de noche se le ponga a trabajar en otro turno, seguirá percibiendo el plus de nocturnidad.
- Plus de productividad (sistema de rendimiento de trabajo para los conductores): Para una productividad media en metro cúbico transportado por conductor y año, un sistema de primas en las franquicias y precios que figuran en el Anexo 2.
- Antigüedad: Se devengará a partir del mes siguiente a su vencimiento. Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que figura en el Anexo I, con el máximo de dos bienios y a continuación tres quinquenios. Para todos aquellos empleados que vinieran percibiendo por el concepto de antigüedad una cantidad superior a la que le corresponda por aplicación del actual complemento personal de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el actual sistema.
- Pagas extraordinarias: Se abonará a todos los trabajadores a razón de treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad, en los meses de julio, diciembre y marzo, siendo su devengo semestral para las pagas de julio y diciembre, y anual la de marzo, realizándose proporcionalmente para el personal de menos de un año de antigüedad.
- Plus de penosidad: Se abonará al personal mecánico cuando sea requerido para viajes de urgencia. Cobrará una cantidad extra según tablas

**Artículo 24.** Dietas.

El personal de conducción de ligeros, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se le originen y que recibe el nombre de dieta. La cantidad de 14,08 euros por día trabajado.

El personal de conducción que sea trasladado de su centro habitual de carga a otro distinto y que diste del primero en más de 15 kilómetros, le corresponderá, una dieta de 14,08 euros por día desplazado.

El personal conductor de GLP, en compensación de los gastos de comida, la hora de la misma se considerará como hora efectiva de trabajo abonándose como tal, siendo extraordinaria si procede en el cómputo de jornada diaria.

Pernoctación y desayuno, según factura presentada o 56,34 €. La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación (hotel y desayuno) se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual y en todo caso cuando regresa a las instalaciones después de las 00,00 horas se abonará por tal concepto la cantidad de 56,34 euros.

El resto de personal cobrará la dieta a razón de 14,08 euros en cada turno, si tuviera derecho a ella. Siendo el criterio para tal menester el establecido en la Ordenanza Laboral de Transporte de 1971.

## CAPÍTULO VI INICIACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### Artículo 25. Períodos de pruebas.

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Personal de movimiento: Dos meses.
2. Técnicos no titulados: Dos meses.
3. Técnicos titulados: Seis meses.

### Artículo 26. Contratos de trabajo.

a- Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción, podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que comenzaron las circunstancias. Una vez superado dicho período se convertirá en indefinido.

b- Contratos fijos discontinuos de temporada de invierno:

El orden de llamamiento de los trabajadores con contrato fijos discontinuo serán llamados por necesidades del servicio de cada actividad y por orden de antigüedad, de más a menos antiguos.

## CAPÍTULO VII PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL, INDEMNIZATORIOS Y FORMACIÓN

### Artículo 27. Retirada del carné de conducir.

Para el personal conductor que se le retire el permiso de conducir o pierda todos los puntos de este permiso o se le retire el permiso ADR, ya sea por sentencia judicial firme, o resolución administrativa no suspendida dictada por la autoridad competente para ello, el contrato de trabajo de ese conductor quedará en suspenso hasta que el conductor recupere el permiso de conducir o los puntos, o el ADR. Y en todo caso pueda volver a conducir un vehículo de mercancías peligrosas. Al final del periodo de suspensión del contrato de trabajo el conductor tendrá derecho a reincorporarse en su antiguo puesto de trabajo, con las condiciones laborales vigentes

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, el conductor tendrá derecho a percibir una compensación económica de 2.000,00 € brutos mensuales de una compañía de seguro contratada por la empresa para tal fin, y con una duración máxima de un año, siempre y cuando la privación del permiso de conducir no se produzca por un delito contra la seguridad del tráfico. Ejemplo (conducción de un vehículo de forma temeraria o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes). Si la retirada del permiso de conducir fuera superior a un año, el trabajador seguirá suspendido de empleo y sueldo hasta la recuperación del permiso de conducir, o de los puntos, así como el ADR, y en todo caso hasta que pueda conducir un vehículo de mercancías peligrosas, sin compensación económica alguna.

El trabajador de conducción tendrá derecho a realizar los correspondientes cursos para la recuperación de puntos total, parcial o retirada por sentencia de no mas de un año que lo cubrirá la compañía de seguro.

Un curso de recuperación de puntos parcial: De recuperación de 4 puntos por ser conductor profesional.

Un Curso de recuperación de puntos total: Por la perdida total de los 12 puntos tendrá que hacer un curso si bien este tendrá que examinarse en tráfico y superar el examen que dicho organismo le imponga.

### Artículo 28. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá al personal que trabaje con uniforme de:

Al personal de conducción se le proveerá:

- Dos pares de calzado al año (un par de zapatos y un par de botas).
- Prendas de ropa al año, consistentes en: Dos sudaderas, dos polos de manga corta y dos polos de manga larga y dos chaquetillas.
- Dos pantalones por temporada.
- Una prenda de abrigo cada dos años.
- Una prenda de lluvia cada cuatro años.

Al personal de taller se le proveerá:

- Dos fundas de monos al año.
- Tres polos de manga corta al año.
- Tres polos de manga larga al año.
- Dos pares de calzado al año (un par de zapatos y un par de botas).

- Tres pantalones al año.
- Una prenda de abrigo cada tres años.
- Un chaleco de abrigo al año.

**Artículo 29. Jubilación****A. Jubilación general**

Con carácter general se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, salvo que el trabajador necesitara superar dicha edad para completar el período de carencia que dé derecho a percibir la pensión de jubilación con cargo a la Seguridad Social. En este último caso, no se extinguirá la relación laboral hasta completar el período mínimo de cotización. No obstante se atenderá a la legislación vigente conocedora del tema.

**B. Jubilación parcial**

La empresa se obliga a conceder la jubilación parcial a aquel trabajador que, reuniendo las condiciones para la misma, así lo solicite, comprometiéndose esta a cumplir cuantos requisitos se exijan en la legislación vigente en cada momento, a fin de hacer efectivo este derecho a la jubilación parcial de los trabajadores, debiendo respetar lo siguiente:

- Los porcentajes de jubilación del 85 por 100.
- Se concede a todos los trabajadores que se jubilen en un porcentaje del 85 por 100 de la jornada anual, la posibilidad de acumular la parte proporcional de actividad que tuviera que realizar por la prestación recibida durante el primer año de jubilación, siendo el máximo de disponibilidad de seis meses por cinco años de jubilación, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes. El tiempo restante hasta finalizar el período de jubilación parcial, se considerará a todos los efectos como permiso retribuido. El tiempo restante hasta finalizar el período de jubilación parcial, siendo dicho período a continuación del cese de su actividad total.

**C. Jubilación especial a los sesenta y cuatro años de edad**

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de sus derechos pasivos, en los términos regulados en la legislación vigente.

**Artículo 30. Abono de sanciones.**

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por esta o por el trabajador según imputabilidad de la misma.

**Artículo 31. Seguridad y salud.**

Los talleres de las empresas deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene fijadas por las normas vigentes. A los trabajadores de talleres y lavacoche se les proveerá del equipamiento necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo en las condiciones exigidas por la normativa vigente.

**Artículo 32. Revisión médica.**

Se gestionará un reconocimiento médico anual a todo el personal, cuyo coste será sufragado por la empresa. El reconocimiento médico se realizará en el horario de trabajo que la empresa determine con objeto de causar el menor perjuicio posible al servicio.

Para los trabajadores que realicen funciones de conducción la revisión médica anual tendrá carácter de obligatoria, de acuerdo con el Art. 22 de la Ley 31/1995. Las pruebas en las que se someterá el personal de conducción serán las propias para sus funciones de trabajo y de detección de consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. Los informes de los análisis médicos, resultantes de las revisiones médicas tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a los trabajadores afectados. No obstante, la entidad que los haya realizado deberá comunicar a la empresa la calificación de "apto" o "no apto" del trabajador.

Igualmente será obligatorio para el trabajador de nueva incorporación realizar el reconocimiento médico previo que incluirá necesariamente las pruebas de drogadicción y alcoholemia, además de las pruebas del reconocimiento ordinario según funciones del trabajador.

En el caso de que el trabajador resulte no apto temporal para el puesto de trabajo se volverán a realizar nuevamente las pruebas para el reconocimiento no antes de 30 días. Durante dicho período el trabajador solicitara la baja médica, en el caso de que no se la den, se le darán vacaciones, y de no tenerlas disponibles suspenderá el contrato salvo acuerdo entre las partes, hasta la calificación de apto emitido por el SPA.

No obstante el trabajador podrá traer un nuevo informe pos su cuenta antes de lo 30 días, emitido por un ente competente que el resultado sea negativo, repitiendo el reconocimiento médico antes de los 30 días, siendo incorporado automáticamente a su puesto de trabajo.

**Artículo 33.** Seguro de vida e invalidez.

Para el personal que se rija por este convenio, en los casos de muerte o, invalidez permanente total, o absoluta, o gran invalidez derivada de cualquier contingencia, la empresa garantizará a los herederos o al citado trabajador una indemnización por importe de 36.000 euros, en caso de muerte, y 90.000 euros por invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez, permaneciendo fijos dichos importes durante toda la vigencia del presente convenio, contratando obligatoriamente a tales fines las pólizas de seguros correspondientes en una compañía de seguros solvente.

De las pólizas contratadas se entregará copia tanto a los representantes de los trabajadores como a los propios trabajadores.

**Artículo 34.** Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal acreditada por el correspondiente parte médico, la empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social o mutua de accidentes hasta alcanzar el 100 por 100 de la media de los últimos doce meses de las bases de cotización anteriores al mes de la baja, o si el trabajador no llevara doce meses en la empresa, en la parte proporcional del tiempo de trabajo en la empresa, a partir de:

- En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo: A partir del día siguiente a la baja médica.
- Para la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral: desde el sexto en el 2.010, 2011 y 2.012, y quinto día en el en 2013, todo ello a contar desde el día de la baja.

**Artículo 35.** Despido y sanciones por faltas graves y muy graves.

En caso de despido de un trabajador, la empresa lo comunicará de forma obligatoria a la representación legal de los trabajadores simultáneamente a la comunicación de la apertura del expediente disciplinario al trabajador. Igual comunicación habrá de realizarse en caso de sanciones impuestas por la comisión de faltas graves y muy graves. En concreto y sin ánimo de restringir otras, se establece como faltas graves:

1. La contaminación por error imputable al conductor en la descarga en el cliente.
2. Los derrames como consecuencia del no cumplimiento de las instrucciones de trabajo.
3. La no descarga en un cliente de la totalidad del pedido, bien por quedar restos en la cisterna o por no descargar un compartimento entero.
4. Incumplimiento del manual operativo de carga y descarga entregado por nuestro cliente REPSOL.
5. Sobrellenado de más de 90 % del depósito en el caso de GLP, siempre que quede probado el incumplimiento de las normas operativas del conductor.

Si en el plazo de un año el conductor reincide en alguna de las faltas referidas anteriormente, la falta sería calificada como muy grave, siendo la sanción máxima establecida hasta 30 días de empleo y sueldo. Si el conductor volviera a reincidir una tercera vez en el periodo de 2 años siguientes a la primera falta, la falta se consideraría muy grave pudiendo llegar la sanción en su grado máximo el despido.

Para las faltas no contempladas en presente artículo se estará en lo dispuesto en el Acuerdo General de las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los trabajadores, salvo renuncia expresa del interesado. Se observará en esta materia lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; despido.

**Artículo 36.** Bonus especial por excelencia del servicio.

La empresa establece un bonus especial de 676,04 euros semestrales (llevándose a efectos el 1 de enero y el 1 de julio) por conductor, con el fin de incentivar la calidad del servicio prestado a nuestros clientes. Para tener derecho a la percepción de esta remuneración semestral se han de cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener contrato de trabajo indefinido, o llevar como mínimo trabajado durante todo el periodo de devengo del bonus (de enero a junio y de julio a diciembre) el bonus de enero a junio se abonará en el la nomina de julio y el de julio a diciembre se abonara en enero.
2. No haber cometido faltas graves durante el periodo del semestre en curso.
3. No haber tenido ninguna infracción de tráfico grave demostrable. (tipificado por la DGT) en el semestre.
4. No haber tenido más de un accidente de tráfico imputable a su conducción en el semestre.

5. No tener ninguna amonestación mal comportamiento o indisciplina con clientes, superiores o compañeros en el semestre.
6. Absentismo laboral injustificado superior a cuatro días laborables en el semestre.
7. No haber cometido más de un sobrellenado en el semestre.
8. Transporte de cualquier cantidad de producto no reflejado en el albarán de entrega en el semestre.
9. Cualquier exceso de equipamiento perteneciente a la dotación del vehículo que no haya sido notificado/autorizado por el departamento técnico en el semestre.
10. Sobrellenado de más del 85 % y error de descarga en el cliente, siempre que no exista ningún fallo mecánico, en el caso GLP en el semestre.

El personal fijo discontinuo que tenga derecho al devengo y cobro del bonus lo devengarán en la nomina de enero.

La Comisión Paritaria será conocedora y supervisará quien tiene derecho a la percepción o no del bonus. No obstante la Empresa decidirá sobre el mismo.

Si un trabajador en caso de baja médica, no devengará bonus durante dure su proceso de I.T. en computo proporcional al tiempo de baja en el semestre, siempre y cuando la baja médica sea superior a un mes.

#### **Artículo 37.** Formación profesional.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa, a través de su departamento de formación profesional o equivalente, impartirá al personal los cursos necesarios para el aprendizaje de técnicas de nueva creación. Este plan podrá seguirlo la representación de los trabajadores por medio de la comisión que el comité de empresa designe y de quien la dirección recibirá las correspondientes propuestas encaminadas, tanto al alcance de las actuaciones del departamento, como al correcto seguimiento del plan.

Para el citado plan de formación se contará con la colaboración de los medios ofrecidos, si fuere preciso, tanto por las organizaciones sindicales, como de las instituciones dedicadas a tales fines.

La empresa tendrá la obligación de formar a su personal profesionalmente, bien por sí misma o bien por medio de las instituciones existentes o que se creen en el futuro.

La empresa deberá proporcionar a los aprendices no solo la formación práctica, sino también teórica y técnica, cuando no lo reciban en otros centros.

#### **Artículo 38.** Fallecimiento o incapacidad fuera de plaza.

En caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual o quede imposibilitado para volver a la misma por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del trabajador fallecido o incapacitado y las de un familiar o acompañante.

### **CAPÍTULO VIII ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 39.** Garantías y derechos sindicales.

Los trabajadores de la empresa *Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal*, que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

Podrán acumularse las horas sindicales en las personas representantes del personal de una misma organización sindical.

Las horas de disposición sindical por cada representante legal serán de veinte por mes.

Cuando un representante de los trabajadores haga uso del crédito horario sindical recibirá las mismas percepciones salariales que hubiese realizado en el turno que tenía asignado, remunerada con 55 euros.

Se descontará en nómina al trabajador que así lo solicite por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

Las secciones sindicales que cuenten con más de un 51 % de la afiliación del total de la plantilla, tendrán derecho a un representante.

#### **Artículo 40.** Canon de negociación y gestión del Comité de Empresa.

La Empresa descontará de las tres pagas extraordinarias de los trabajadores afectados por el presente convenio 15 € por cada paga en concepto de canon gestión de Comité. En el termino de los 30 días siguientes a la fecha de la firma del Convenio voluntariamente y por escrito al comité de empresa, los trabajadores afectados que no deseen que se les descuente dicho canon deberán comunicarlo por escrito al comité de empresa, el comité entregará a la misma el listado de lo que han dado su negativa a que se realice dicho descuento. La empresa descontará automáticamente y realizará el ingreso en la cuenta que el comité de empresa designe al efecto. El ingreso se realizará en el plazo de 20 días a partir del abono de las correspondientes pagas.

## CAPÍTULO IX DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera.

Comisión paritaria.

Para la interpretación y aplicación de este convenio se acuerda establecer una comisión paritaria, que se reunirá cada dos meses, cuya composición será la siguiente:

Representación de la empresa:

- Dos representantes de los mismos.

Representación del personal:

- Dos representantes de los trabajadores.

Pudiendo cada una de las partes contar con la presencia de asesores.

Dicha comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, en un plazo máximo de cinco días desde la petición y debiendo tomar la resolución pertinente en el plazo de cuarenta y ocho horas. Y una vez cada dos meses para realizar un análisis o estudio de la situación laboral (franquicias, subcontratados, etcétera).

El tiempo empleado en dicha reunión correrá a cargo de la empresa.

Dentro de las funciones de la comisión paritaria se encargará de la gestión de la formación y de la decisión del centro que realice la formación. Los criterios de elección del proveedor de la formación se basaran en económicos y organizativos.

Las pólizas de seguro colectivo de vida y de retirada del carné deberán de estar vigentes a partir del 1 de mayo del 2.010, y las copias de dichas copias serán entregadas a la Comisión Paritaria, en el plazo de 5 día hábiles desde su firma.

### Segunda.

Atención al cliente y calidad del servicio

Ambas partes reconocen la obligación que tiene la empresa de atender puntualmente la demanda de pedidos al ser distribuidor oficial de *Repsol* para el suministro de combustibles a las estaciones de servicio, centros oficiales, hospitales, colegios, urbanizaciones, etcétera. Debido a la influencia negativa que puede tener el incumplimiento de las condiciones contractuales con nuestro cliente, todos los empleados se comprometen a colaborar para suministrar, con interés y diligencia, las urgencias imprevistas y posibles puntas de trabajo por: a) Una acumulación de pedidos debido a las condiciones climatológicas adversas; b) Demanda de las estaciones de servicio por operaciones de salida y regreso de puentes y/o vacaciones; c) Bajas laborales de otros compañeros hasta tanto puedan ser sustituidos; d) Fuerza mayor, y e) Cualquier otra incidencia que deba ser cubierta por una necesidad puntual con *Repsol*.

### Tercera.

Principios de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no-discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo. Dando prioridad al trabajo del personal perteneciente a la plantilla de empresa, con respecto a los subcontratados.

La empresa se obliga a entregar mensualmente al comité de empresa listado de las retribuciones variables devengadas por el personal conductor, con el fin de asegurar el cumplimiento de este principio.

### Cuarta.

La Comisión de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente.

### Quinta.

El incremento económico del año 2010 será el reflejado en la tabla anexa y en los artículos del presente convenio, aplicándose a partir del 1 de Enero del presente año.

Los atrasos de los conceptos de tabla se abonaran con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2010. Los atrasos de la retribución variable se abonaran con efectos retroactivos desde el 1/02/2010 conforme a los precios pactados. Dichos atrasos se abonaran en la nomina abril del 2010.

## ANEXO I

**Tablas salariales de “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”.  
Tabla salarial y franquicia 2010**

Categorías	Salario base (euros/mes)	Plus convenio (euros/mes)
<b>Administración</b>		
Jefe de sección	1040,77	195,77
Oficial de primera	1013,18	195,77
Oficial de segunda	995,93	195,77
Auxiliar administrativo	978,92	195,77
Jefe de distribución	1030,39	195,77
Jefe de tráfico de primera	1030,39	195,77
Jefe de tráfico de segunda	1009,72	195,77
<b>Movimiento</b>		
Conductor	990,47	195,77
<b>Taller</b>		
Jefe de equipo	994,57	195,77
Oficial de primera	975,04	195,77
Oficial de segunda	971,46	195,77
Oficial de tercera	871,12	195,77
Peón	844,83	195,77

Para personal de conducción:

Horas extraordinarias y de presencia: 12,39 euros/hora.

Para el personal de taller:

Horas extraordinarias sábados: 16,90 euros/hora

Horas extraordinarias y de presencia: 12,39 euros/hora.

Antigüedad:

- Bienio: 31,00 euros/mes; quinquenio: 61,99 euros/mes.

Pluses:

- Transporte: 6.60 euros/día efectivamente trabajado.
- Peligrosidad: 3.26 euros/día efectivamente trabajado.
- Nocturnidad: 8.14 euros/día efectivamente trabajado.
- Festivo y sexto día: 135,21 euros/día (sábados y domingos)
- Bonus: 676,04 euros/semestrales (según condiciones).
- Plus de penosidad: 67.60 euros/viaje de urgencia taller.
- Compensación día extra: 34,52 euros/día compensado.

Dietas:

- Conductor: comida 14,08 euros/día; pernoctación y desayuno 56,34 euros.
- Resto de personal: comida o cena 14,08 euros/día.

Seguro de vida e invalidez:

- Muerte: 36.000 euros.
- Invalidez: 90.000 euros.

Personal de Taller:

- Guardias telefónicas 24 horas: 9,00 euros por día de guardia telefónica
- Guardias trabajadas: 41,61 euros por salida

## ANEXO II

## Franquicias

Se acuerda, para conductores, un sistema de prima de producción para aquellas toneladas, kilómetros, viajes y clientes que excedan a las realizadas semanalmente en jornada de trabajo.

A partir de las franquicias señaladas en el Anexo II, *Franquicias*, los precios para calcular la prima de producción para cada carga, viaje, descarga y retorno son:

- Por cliente que rebase la franquicia: 2.86 euros.
- Por kilómetros que rebasen la franquicia señalada: 0.1267 euros.
- Por metros cúbicos que rebasen la franquicia señalada: 0,2737 euros.
- Por viaje que rebase la franquicia señalada: 8 euros para el 2.010, 8,50 euros para el 2011, 9,00 euros para el 2.012 y 9,50 euros para el 2.013.

Las horas que excedan de la jornada de cuarenta horas semanales tendrán la calificación de extraordinarias o de presencia, dentro de los límites que marca la Ley (Estatuto de los Trabajadores y Decreto 1565/1995), y la retribución de las mismas a través de la prima de producción compensará el precio de estas horas, de tal forma que el importe percibido por las mismas a través de su correspondiente tabla de primas y franquicias se corresponda con el valor de la hora de presencia o de la hora extraordinaria acordados en el artículo 12, a excepción de aquellos casos especiales, como:

- 1.º Retenciones en factoría por averías, por tiempo superior a una hora.
- 2.º Esperas en base por motivos ajenos al conductor.
- 3.º Tiempo empleado en pasar la ITV al vehículo.
- 4.º Tiempo empleado en llevar vehículos al taller.
- 5.º Averías en ruta después de la jornada ordinaria.
- 6.º Devoluciones en factoría.
- 7.º Tiempo de espera en clientes superior a una hora, con autorización expresa del jefe de tráfico.
- 8.º Tiempo de espera en calibrar la cisterna (abonándose como día de base).

Para aquellos conductores que no cumplieran las jornadas normales de trabajo al mes, por accidente, enfermedad u otras causas imputables a ellos, se desarrolla la tabla de franquicias correspondiente al número de turnos trabajados al mes.

Como sistema de corrección a dichas franquicias se establecen estas causas:

a. Los conductores que durante su jornada laboral no dispongan de programación por no habérsela proporcionado la empresa, o una vez programado no fuera posible su realización por causas ajenas a él, se le computarán estas jornadas por una producción en euros similar a la que han venido realizando en los días del mes en curso, según la programación que les establece la empresa diariamente. Si por causas no imputables al conductor la programación no cubriese las franquicias en su conjunto, se le aplicaría la media diaria, salvo por falta de trabajo.

La empresa aplicará criterios de equidad en la programación mensual y anual de los conductores, evitando que existan diferencias notables entre conductores. Realizando se celebrará a mediados de cada dos meses o bajo solicitud de cualquiera de las partes.

Igual sistema se aplicará a todos los representantes legales de los trabajadores, miembros del comité de empresa, que por causa de su cargo en el mismo no tengan programación y hasta el total de horas que les permite el presente convenio.

b. Los conductores que transporten ligeros, independientemente de la prima mensual que puedan obtener, si conducen vehículos dotados de equipo contador, se les abonará una cantidad adicional por cada albarán descargado a razón de:

- Vehículos de dos ejes: 2,90 euros.
- Vehículos de tres ejes: 3,75 euros
- Resto de vehículos: 8 euros.

c. La Franquicia se computara semanalmente.

Tabla de franquicias por día

- Viajes: 3.
- Clientes: 0.
- Kilómetros: 219.
- Metros cúbicos semirremolque un eje y rígidos tres ejes: 60.
- Metros cúbicos rígidos dos ejes: 30.
- Metros resto de vehículos: 99.

**ACLARACIÓN:** Todas aquellas descargas efectuadas al cliente que impliquen el desplazamiento del vehículo de un margen a otro, o en más de dos depósitos, serán computadas y numeradas como dos clientes.

(03/24.256/10)