

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28012252012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de junio de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 16 de octubre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “TRANSMOL LOGÍSTICA, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL”
Y SUS TRABAJADORES (AÑOS 2014-2017)**

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.

Art. 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.

Art. 3. *Vigencia, duración, prórroga y denuncia.*—El presente Convenio tendrá una vigencia a partir del día 1 de junio de 2014 y terminando el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes.

La denuncia se realizará por escrito y con un mes de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se acuerda que la revisión salarial de los Conceptos Retributivos del presente Convenio Colectivo será tratado en Comisión Paritaria que revisará la evolución de los importes retributivos establecidos para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio colectivo. La Comisión se reunirá en el mes de enero de cada uno de los años para pactar la evolución salarial.

En caso de desacuerdo, ambas partes establecen como vía para resolver esta circunstancia el arbitraje, siendo consensuando el mismo por ambas partes.

En caso de denuncia del convenio, será de aplicación lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando el plazo de negociación y vigencia en 2 años más de los establecido.

Capítulo II

Condiciones generales

Art. 4. *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.

Art. 5. *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, II 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.

Art. 6. *Compensaciones, absorciones y garantía personal.*—A los trabajadores que disfruten de condiciones globales superiores a las establecidas en este convenio, les serán respetadas a título personal no pudiendo ser estas compensadas o absorbidas, no estando sujetas estas mejoras, económicas o no, a la revisión salarial que se pacte año a año en la Comisión Paritaria asignada para tal fin.

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.

Los conceptos retributivos indicados en el Anexo I y II serán regularizados en las nóminas de los trabajadores a partir del 1 de junio de 2014, a excepción del plus de antigüedad, que se mantendrá el que el trabajador viniera percibiendo hasta el 31 de mayo de 2014. La revisión de dicho concepto queda establecido en la disposición adicional séptima.

Art. 7. *Obligaciones Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares.*—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.
- k) Vestir con la ropa de trabajo facilitada por la empresa, y la misma no puede ser modificada.

Art. 8. *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

Clasificación profesional

Art. 9. *Clasificación General.*—El personal que preste sus servicios en el seno de la empresa “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares.

Art. 10. *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.

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

- 10.1. Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.
- 10.2. 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.
- 10.3. Titulado de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.
- 10.4. 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.
- 10.5. Jefe de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de veinticinco 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 tráfico, recorridos y consumo.
- 10.6. 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 entre 10 y 24 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 sección de actividad.
- 10.7. Jefe de Taller: Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Art. 11. *Grupo II, Personal Administrativo.*—Pertenece 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 asimismo 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:

- 11.1. Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, tareas administrativas, y los de gestión de tráfico hasta 9 vehículos.
Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos administrativos, de programación informática y analista de sistemas.

- 11.2. Oficial de Segunda: Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al responsable 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 y tareas administrativas.
Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de realización de tareas administrativas y operador de sistemas.
- 11.3. Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.
- 11.4. 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.

Art. 12. *Grupo III, Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares.*—Pertenecen 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 y actividades auxiliares de la actividad principal, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Precisión: Se denomina Ligeros a los trabajadores asignados a la prestación de servicios de suministro y reparto de productos ligeros derivados del petróleo gasolinas y gasóleos y otros derivados.

- 12.1. Conductor Primera Ligeros Tráiler: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o semirremolque, para realizar el transporte denominado de Ligeros, a tenor de las necesidades de la Empresa.
- 12.2. Conductor Segunda Ligeros Tráiler: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque, a tenor de las necesidades de esta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo. La creación de esta categoría se debe al tiempo necesario para que los conductores adquieran experiencia y formación para que logren el rendimiento necesario para realizar correctamente las funciones de su categoría y cumplan con los criterios de calidad exigidos por nuestro cliente “Repsol Distribuidor de Productos derivados del Petróleo, Sociedad Anónima”. Promocionarán directamente a la categoría superior (Conductor primera Ligeros Tráiler) cuando presten servicios para en esta categoría durante un período de 3 años, continuados o alternos.
- 12.3. Conductor Primera Ligeros Rígido: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase “C + E”, se contrata únicamente para conducir vehículos Rígidos de reparto de Ligeros, que requieran carné de clase inferior.
- 12.4. Conductor Segunda Ligeros Rígido: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase “C + E”, se contrata únicamente para conducir vehículos Rígidos de reparto de Ligeros, que requieran carné de clase inferior. La creación de esta categoría se debe al tiempo necesario para que los conductores adquieran experiencia y formación para que logren el rendimiento necesario para realizar correctamente las funciones de su categoría y cumplan con los criterios de calidad exigidos por nuestro cliente “Repsol Distribuidor de Productos derivados del Petróleo, Sociedad Anónima”. Promocionarán directamente a la categoría superior (Conductor primera Ligeros Rígido) cuando presten servicios para en esta categoría durante un período de 3 años, continuados o alternos.
- 12.5. Conductor Tercera Tráiler: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o semirremolque, para realizar el transporte de cualquier mercancía que la Empresa pueda contratar, a excepción de Ligeros, a tenor de las necesidades de la Empresa.
- 12.6. Conductor Tercera Rígido: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase “C + E”, se contrata únicamente para conducir

- vehículos Rígidos para realizar el transporte de cualquier mercancía que la Empresa pueda contratar, a excepción de Ligeros, a tenor de las necesidades de la Empresa, que requieran carné de clase inferior.
- 12.7. Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para realizar cualquier reparación de vehículos, tanto correctiva como preventiva, tanto dentro de las instalaciones de la Empresa, como fuera de ella y que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para realizar las correspondientes pruebas de reparación, pasar la ITV.
En esta categoría se encontrarán los empleados nombrados como Miembros del Equipo de Emergencia en caso de accidente de cualquier vehículo de la Empresa.
- 12.8. 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, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para realizar las correspondientes pruebas de reparación, pasar la ITV, etcétera.
- 12.9. Oficial de Tercera de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo y realizando las mismas funciones que un Peón, posee conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para desplazar los vehículos a la zona de lavadero, pasar la ITV.
- 12.10. Peón: Es aquel 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 Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y personal de limpieza de las instalaciones de la Empresa.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Art. 13. *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 entiende como jornada productiva, aquella que el exceso de franquicia, compense económicamente el precio de la hora extraordinaria, de cualquier programación realizada por el departamento de distribución y 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; En ningún caso se podrán superar los límites establecidos en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo.
- d) En todos los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, la empresa previamente comunicará a los representantes de los trabajadores su decisión de llevar a cabo tal modificación. En el supuesto de tratarse de una medida individual, además se lo comunicará al trabajador tal y como se establece en el artículo 41.3 del Estatuto de los trabajadores y si es una medida de carácter colectivo, iniciará un período de consultas con la representación de los trabajadores a tenor del artículo 41.4 del estatuto de los trabajadores.
- e) La empresa dispondrá en cada momento qué actividad realiza el conductor, siempre que esté dentro de sus funciones o cometidos. La empresa, de conformidad con el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, pacta expresamente la polivalencia funcional, podrá encargar al trabajador realizar prestación de servicios dentro de su mismo grupo profesional, siempre que este se haya quedado sin el trabajo

que viene realizando, y mientras así lo realice, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en aquellos trabajos de categoría inferior, en los que se le mantendrá la retribución que venía percibiendo.

- f) Es facultad de la empresa marcar los itinerarios a seguir por los conductores, citándose estrictamente a lo que marca la ley, y especificando los kilómetros asignados a cada servicio.

Capítulo V

Jornada de trabajo, vacaciones y descansos comunes

Art. 14. *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.

Art. 15. *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. El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será, como mínimo, de doce horas ininterrumpidas.
- 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.

Art. 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.

Art. 17. *Día extra (solo personal conductor de ligeros).*—Se considerará día extra a la diferencia entre los días trabajados por el conductor y los días hábiles del mes en curso.

Para el personal conductor los festivos y días extras que sean trabajados se abonarán a razón de 120'00 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 37,75 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 día extra (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.

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

Art. 18. *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 diario entre jornada y jornada, siendo el mismo de doce horas ininterrumpidas.

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.

Art. 19. *Guardias.*—Para el personal de taller que realice servicios de guardia telefónicos percibirán en compensación la cantidad de establecida en el Anexo I por cada día de guardia. En caso de ser requeridos para hacer el servicio cobrará además de las horas extraordinarias que se realicen, percibirán lo establecido en el Anexo I en concepto de guardias trabajadas.

Para el personal de taller que realice servicios de guardia telefónicos percibirán en compensación la cantidad de 10,00 € por cada día de guardia. En caso de ser requeridos para hacer el servicio cobrará además de las horas extraordinarias que se realicen, percibirán 45,00 € en concepto de guardias trabajadas por salida en guardia fuera de su jornada laboral.

Para el personal de taller que realice salidas de emergencia para el caso de un vuelco/accidente, el trabajador devengará la cantidad de 75,00 € brutos, independientemente de que el trabajador se encuentre dentro o fuera de su jornada laboral.

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

Art. 20. *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.

Art. 21. *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 la vacaciones será conforme al salario base, plus convenio y antigüedad, además exclusivamente los conductores, para paliar el defecto de devengo de franquicia, independiente de su categoría, devengarán por día de vacaciones disfrutado el importe que consta en la tabla anexa como bolsa de vacaciones.

Art. 22. *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.

Art. 23. *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.

La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, en dos días por cada nacimiento a partir del primero.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del descanso por maternidad.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Art. 24. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud.

Art. 25. *Salario base.*—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional y que figura en el Anexo I del presente convenio.

Art. 26. *Retribuciones.*—Se establecen los siguientes conceptos salariales y extra salariales:

- Plus convenio: Se establece para todo el personal, según Anexo I.
- Plus transporte: Se establece para el personal de movimiento y servicios auxiliares, según Anexo I.
- Plus de peligrosidad: Se establece para el personal de moviendo y servicios auxiliares, según Anexo I.
- Plus nocturnidad: Se establece exclusivamente para el personal de moviendo y servicios auxiliares 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.
- Pluses de productividad (sistema de rendimiento de trabajo para los conductores de ligeros): Lo establecido en el sistema de primas en las franquicias y precios que figuran en el Anexo II.
- 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 y lo estipulado en la Disposición Adicional Séptima, con el máximo de dos bienios y a continuación tres quinquenios.
- Plus Jefe de Equipo taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, 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 ocho, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.
- 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 por vuelco o accidente. Cobrará una cantidad extra según tablas.
- Plus de urgencia: Se abonará al personal mecánico cuando sea requerido para realizar incidencias mecánicas por avería. Devengará según lo establecido en el Anexo I.

Art. 27. *Dietas.*—Para los que tengan categoría laboral de conductores y con ocasión de su servicio se tengan desplazar, con la finalidad del resarcimiento o compensación de los gastos de manutención, ocasionados como consecuencia de ese desplazamiento tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se le originen y que recibe el nombre de dieta. La cantidad de 18,00 euros por día trabajado y compensará los gastos de la comida y de la cena.

Para el personal de movimiento y servicios auxiliares para compensar pernoctación y desayuno. 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 y haya iniciado el servicio con anterioridad de las 12.00 horas de la mañana, se abonará por tal concepto la cantidad de 56,34 euros o factura presentada.

Para el personal Superior y Técnico y Personal Administrativo cobrará la dieta a razón de 10,00 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 VII

Iniciación y extinción de la relación laboral

Art. 28. *Período de prueba.*—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.

Art. 29. *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 seis meses en un período de doce 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.
- c) Contrato en prácticas: Según lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá concertar la realización de trabajos de trabajo en prácticas con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será el 60 por 100 para el primer año y del 75 por 100 durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio colectivo según Anexo I. La categoría profesional de un contrato de prácticas para un titulado universitario será la de Titulados de Grado Superior y la categoría profesional de un contrato de prácticas de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes será de Titulados Grado Medio del Anexo I respectivamente

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

- d) Contrato de formación: Podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje para todas aquellas ocupaciones homologadas en las que la empresa pueda garantizar una formación práctica adecuada.

Los contratos tendrán una duración mínima de 6 meses. La retribución por todos los conceptos del trabajador contratado para formación y aprendizaje será propor-

cional al tiempo de trabajo efectivo. Durante el primer año de contrato percibirá el 75 por 100 del SMI vigente y durante el segundo y tercer año de duración del contrato, el 85 por 100 del SMI vigente.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Art. 30. *Licencias sin sueldo.*—El trabajador que lleve como mínimo 12 meses de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a 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.

Art. 31. *Preaviso.*—El personal que desee cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal superior y técnico: 30 días naturales antes de su cese.
- Resto de personal: 7 días naturales antes de su cese.

El incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación.

Esta sanción podrá detrarse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito, los cuales deberán estar a disposición del trabajador a la fecha de su cese.

Capítulo VIII

Prestaciones de carácter social, indemnizatorios y formación

Art. 32. *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 de la Empresa. Al final del período 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 período 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 más 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 pérdida 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.

Art. 33. *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: Una sudaderas, cuatro polos de manga larga y dos chaquetillas.
 - Cuatro pantalones año.
 - Una prenda de abrigo cada dos años.
 - Una prenda de lluvia cada cuatro años.

- Al personal de taller se le proveerá:
- 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
 - Personal de engrase y lavado se le proveerá del ropa necesaria para sus funciones.

Art. 34. *Jubilación.*—La Empresa se obliga a conceder la jubilación, cualquiera que sea la modalidad solicitada general o parcial, siempre y cuando cumpla los requisitos de la normativa reguladora vigente en dicha materia.

Art. 35. *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.

Art. 36. *Seguridad y salud.*—Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este fin, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

A estos efectos la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

- a) *Vigilancia de la Salud:* Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. 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 la 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 los 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.

Los reconocimientos médicos serían de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de Prevención-Vigilancia de la Salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

- b) Protección a la Maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
- c) Formación de Delegados de Prevención: La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia.
- d) Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención, la empresa debe recabar de los titulares de los centros de trabajo ajenos donde presta sus servicios, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

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

Art. 37. *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.

Art. 38. *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 base de cotización del mes anterior a 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 quinto, todo ello a contar desde el día de la baja.

Art. 39. *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.

Art. 40. *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 IX

Régimen disciplinario

Art. 41. *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 previamente 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 compartimiento entero.
4. Incumplimiento del manual operativo de carga y descarga entregado por nuestro cliente “Repsol”.

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 período 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 II 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.

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.

Capítulo X

Acción sindical

Art. 42. *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 60 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 por 100 de la afiliación del total de la plantilla, cuando la plantilla 60 trabajadores, tendrán derecho a un representante.

Capítulo XI

Conciliación vida laboral y familiar

Art. 43. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*—Es deseo de la Empresa que, respetando las necesidades organizativas de la empresa, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

Art. 44. *Igualdad de oportunidades.*—La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

Los planes de igualdad que se realicen incluirán la totalidad de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Art. 45. *Violencia de género.*—Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Art. 46. *Acoso sexual; acoso por razón de sexo.*—La empresa promoverá condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo XII

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo

Art. 47. *Procedimiento.*—La inaplicación del presente Convenio Colectivo se podrá llevar a efectos por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que estén legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que concurran las causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, tal y como se establece en el artículo 82.3 de la misma norma, y previo el desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de inaplicación que se pudiera alcanzar no se podrá prorrogar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa y será remitido a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, las discrepancias serán sometidas a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si la Comisión paritaria tampoco alcanzase acuerdo sobre la discrepancia sometida a su conocimiento o no se hubiera solicitado su intervención, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y

solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, 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 estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

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).

Dentro de las funciones de la comisión paritaria se encargará de la supervisión 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 basarán en económicos y organizativos.

Se mostrará a los representantes de los trabajadores el certificado de que los seguros colectivos de vida y retirada del carné, se encuentran en vigor siempre que los soliciten.

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

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.

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. *Comisión de Seguridad y Salud.*—La Comisión de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente.

Sexta. *Canon negociación Convenio Colectivo.*—Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora ambas parte

acuerdan que el importe del canon de negociación al que se refiere el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical sea de 25 euros semestrales durante la vigencia del Convenio, que serán abonados como gastos de gestión a los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio.

Esos importes se abonarán en el mes de julio y el mes de diciembre de cada uno de los años naturales en que esté en vigor el presente Convenio, y la empresa lo habrá de ingresar en la cuenta bancaria que designen los sindicatos para esta finalidad.

Los trabajadores que deseen que se les descuente el canon mencionado lo han de manifestar por escrito a los representantes de los trabajadores, o a la empresa, antes de que pasen 30 días desde la fecha de firma del Convenio el cual será expuesto en dicha fecha para su información a todos los trabajadores en el tablón de anuncios, estando estos representantes legales obligados a informar a la empresa de la opción de los trabajadores a efectos de realizar los correspondientes descuentos en nómina; asimismo la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de este mismo hecho, estando ambas partes obligadas a exhibir la documentación presentada por el trabajador oponiéndose pago del canon. Una vez transcurrido ese plazo, las empresas deberán descontar de la nómina de todos los trabajadores que hayan aprobado el descuento del canon la cuantía de 25 euros en cada una de las nóminas correspondientes a las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Séptima. *Calculo Antigüedad.*—Derechos adquiridos en materia de plus de antigüedad. — Los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad a 31 de mayo de 2014 conservarán congelado el importe de antigüedad que vinieran percibiendo hasta esa fecha. Estos trabajadores, a la hora de revalorizar el plus de antigüedad tendrán 2 períodos distintos de devengo, el primero, se calculará según lo devengado hasta el 31 de mayo de 2014 al importe de 32,70 € por bienio y 65,38 € por quinquenio según proceda, y a partir de esa fecha a razón de lo indicado en el anexo I.

Ejemplo:

Trabajador con fecha de antigüedad de 1 de enero de 2012, el cual tiene devengado como antigüedad el importe de 32,75 € por un bienio, Con fecha 1 enero de 2016 el trabajador en cuestión devengaría el segundo bienio, siendo el sistema de devengo y cálculo el siguiente:

- De 1 de enero a 31 de mayo de 2014 devengaría 5/24 a razón de 32,70 € = 6,81 €.
- De 1 de junio a 1 de enero de 2016 devengaría 19/24 a razón de 10,5 € = 8,36 €.

Por lo que el trabajador en su nómina de febrero de 2016 devengaría lo siguiente:

$$32,64 € + 6,81 € + 8,36 € = 47,81 €$$

Octava. *Estabilidad en el Empleo personal con categoría de conductor.*—La Empresa, como una apuesta por la estabilidad en el empleo acuerda con la parte social el mantenimiento de los puestos de trabajo del personal de movimiento existente a la fecha de la firma del presente convenio.

Este pacto estará en vigor mientras “Transmol Logística, Sociedad Limitada Unipersonal”, mantenga la prestación de servicios que lleva realizando hasta ahora en el centro de trabajo de San Fernando de Henares.

Novena. La empresa estará obligada a presentar a los representantes legales de los trabajadores toda la documentación existente con respecto a contratos de clientes, informes de gestión, cuentas y balances anuales, al finalizar el año, y en todo caso antes de las revisiones anuales efectuadas por la comisión paritaria.

ANEXO II

FRANQUICIAS

Se acuerda, para conductores de ligeros, un sistema de prima de producción para aquellas metros cúbicos, kilómetros, viajes y clientes que excedan a las realizadas diariamente en la jornada de trabajo, y se computarán semanalmente.

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: 3,0195 euros.
- Por kilómetros que rebasen la franquicia señalada: 0,1340 euros.
- Por metros cúbicos que rebasen la franquicia señalada: 0,2895 euros.
- Por viaje que rebase la franquicia señalada: 9,2150 euros.

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 15, a excepción de aquellos casos especiales, como:

- 1.º Retenciones en factoría por averías, por tiempo superior a 45'.
- 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, por tiempo superior a 30'.
- 6.º Devoluciones en factoría, por tiempo superior a 30'.
- 7.º Tiempo de espera en clientes superior a 45', con autorización expresa del jefe de tráfico.
- 8.º Tiempo de espera en calibrar la cisterna.

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 diaria de los conductores, evitando que existan más de un 10 por 100 de diferencia en cuanto al concepto de producción entre conductores. La comisión paritaria será la encargada de revisar el cumplimiento de la equidad.

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. Cuando un conductor solicite permiso no retribuido, si le es concedido por la empresa, llegará a un acuerdo con la misma para que sea descontado en nómina o bien considerado como descanso o como vacaciones a efectos de la tablas de franquicia.

- 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: 3,0606 euros.
- Vehículos de tres ejes: 3,9644 euros.
- Resto de vehículos: 8,4629 euros.

Tabla de franquicias por día y cómputo semanal.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE TRANSMOL LOGÍSTICA, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL

TABLA SALARIAL Y FRANQUICIA 2014

Personal Superior y Técnico

	S.BASE	P. CONVENIO	BIENIOS	QUINQUENIO	AÑO
Director	1.200,00	213,50	10,50	21,00	21.202,50
Jefe de sección	1.135,04	213,50	10,50	21,00	20.228,10
Titulado Grado Superior	1.104,96	213,50	10,50	21,00	19.776,90
Titulado Grado Medio	875,25	180,00	10,50	21,00	15.828,75
Jefe de tráfico de 1ª	1.123,72	213,50	10,50	21,00	20.058,30
Jefe de tráfico de 2ª	875,25	180,00	10,50	21,00	15.828,75
Jefe de Taller	1.135,04	213,50	10,50	21,00	20.228,10

Personal Administrativo

	S.BASE	P. CONVENIO	BIENIOS	QUINQUENIO	AÑO
Oficial de Primera	1.104,96	213,50	10,50	21,00	19.776,88
Oficial de Segunda	875,25	180,00	10,50	21,00	15.828,75
Aux. Administrativo/a	725,52	165,00	10,50	21,00	13.357,80
Telefonista	710,52	150,00	10,50	21,00	12.907,80

Personal de movimiento y taller

	S.BASE	P. CONVENIO	BIENIOS	QUINQUENIO	AÑO
Cond Liger 1 tráiler	1.080,18	213,50	10,50	21,00	19.405,19
Cond Liger 1ª Rígido	875,00	180,00	10,50	21,00	15.825,00
Cond Liger 2ª Tráiler	875,00	180,00	10,50	21,00	15.825,00
Cond Liger 2ª Rígido	840,00	160,00	10,50	21,00	15.000,00
Cond otra Actividad 3ª Tráiler	840,00	160,00	10,50	21,00	15.000,00
Cond otra Actividad 3ª Rígido	800,00	140,00	10,50	21,00	14.100,00
Oficial de Primera de oficios	1.080,18	213,50	10,50	21,00	19.405,19
Oficial de Segunda de oficios	875,25	180,00	10,50	21,00	15.828,75
Oficial de Tercera de oficios	800,25	175,00	10,50	21,00	14.628,75
Peón/a	725,52	150,00	10,50	21,00	13.132,80

IMPORTE HORAS EXTRA Y BOLSA DE VACACIONES 2014

	HORA EXTRA	HORA EXTRA FIN SEMANA Y FESTIVOS	BOLSA VACACIONES MES COMPLETO	BOLSA VACACIONES X DÍA 2014
Cond Liger 1 tráiler	13,11	13,11	520,59	22,63
Cond Liger 1ª Rígido	13,11	13,11	422,45	18,37
Cond Liger 2ª Tráiler	13,11	13,11	392,37	17,06
Cond Liger 2ª Rígido	13,11	13,11	352,25	15,32
Cond otra Actividad 3ª Tráiler	9,00	9,00	402,33	17,49
Cond otra Actividad 3ª Rígido	9,00	9,00	378,19	16,44
Oficial de Primera	13,11	17,88	0,00	0,00
Oficial de Segunda	10,64	14,51	0,00	0,00
Oficial de Tercera	9,88	13,48	0,00	0,00
Peón/a	8,87	12,10	0,00	0,00

IMPORTE BOLSA DE VACACIONES 2015

Personal de movimiento y taller

	BOLSA VACACIONES MES COMPLETO	BOLSA VACACIONES X DÍA
Cond Ligerio 1ª tráiler	892,44	38,80
Cond Ligerio 1ª Rígido	724,20	31,49
Cond Ligerio 2ª Tráiler	672,63	29,24
Cond Ligerio 2ª Rígido	603,86	26,25
Cond otra Actividad 3ª Tráiler	689,71	29,99
Cond otra Actividad 3ª Rígido	648,33	28,19
Oficial de Primera de oficios	0,00	0,00
Oficial de Segunda de oficios	0,00	0,00
Oficial de Tercera de oficios	0,00	0,00
Peón/a	0,00	0,00

Ambas partes acuerdan que las importes salariales por bolsa de vacaciones 2015 podrán ser modificas en la negociación paritaria de revisión salarial que se celebre en enero 2015.

Pluses:

- Transporte: 5,55 euros/día efectivamente trabajado.
- Peligrosidad: 2,56 euros/día efectivamente trabajado.
- Nocturnidad: 8,61 euros/día efectivamente trabajado.
- Día Extra: 120 euros/día
- Compensación día extra: 36,52 euros/día compensado

Dietas:

- Conductor: comida 18,00 euros/día; pernoctación y desayuno 59,60 euros.
- Resto de personal: comida o cena 10,00 euros/día.

Seguro de vida e invalidez:

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

Personal de Taller:

- Guardias telefónicas 24 horas: 10,00 euros por día de guardia telefónica
- Guardias trabajadas: 45,00 euros por salida
- Plus penosidad: 75,00 euros por salida vuelco/accidente
- Plus Jefe de equipo: 50,00 € mensuales cuando realice las funciones

(03/33.348/14)

