

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Candispe, Sociedad Limitada” (código número 28012562012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Candispe, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de febrero de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 11 de septiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO “CANDISPE, SOCIEDAD LIMITADA” 2017-2020

Capítulo 1

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—Las disposiciones del presente Convenio afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la empresa Candispe, S.L., y que tenga su centro de trabajo en la Comunidad de Madrid.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya.

Art. 2. *Vigencia y duración.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de febrero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Los efectos económicos del presente Convenio serán desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020 a todos aquellos trabajadores que presten servicios a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Art. 3. *Actualización y denuncia.*—Para los ejercicios de 2018, 2019 y 2020, se incrementará el porcentaje del IPC real de esos años sobre las tablas del año anterior para todos los conceptos fijados en el convenio, exceptuando antigüedad y dietas, de tal forma que aquellos conceptos que no figuren en el Convenio Colectivo, no serán objeto de revisión.

Los atrasos correspondientes se abonarán en la nómina de marzo del año siguiente.

Finalizado el período de vigencia establecido, este Convenio se entenderá prorrogado únicamente por un año más y en las mismas condiciones recogidas en su articulado, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia, en su caso, se podrá producir hasta un mes antes a la fecha de finalización pactada, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la Autoridad Laboral y a las restantes partes negociadoras.

La actualización salarial conforme al IPC no subsistirá una vez finalice la vigencia del convenio el 31 de diciembre de 2020.

El presente Convenio anula y deja sin efecto los anteriores salvo que, expresamente y para materia concreta, se establezca lo contrario.

Art. 4. *Compensación, absorción y garantías “ad personam”.*—Las condiciones establecidas en este Convenio se compensarán, en su totalidad, con las que anteriormente vieran disfrutando los trabajadores, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuviesen concedidas, en aplicación del artículo 26.5 del ET.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de garantías “ad personam” que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio Colectivo.

Art. 5. *Conservación del convenio colectivo.*—El conjunto de los derechos y obligaciones contenidos en los pactos normativos de este convenio, constituyen 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. 6. *Comisión Mixta.*—Se constituirá una comisión mixta que estará formada por los siguientes miembros:

Por los trabajadores, los actuales miembros delegados de personal:

- Don Jesús del Amo Martín.
- Don David Malonga González.
- Don Juan Carlos García Martín.

Por la empresa:

- Don Javier Gandul Sanz.

Queda establecida una Comisión Mixta, teniendo a su cargo las siguientes funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Composición:

La Comisión Mixta estará compuesta, a partes iguales, por la representación de la empresa y por la representación de los trabajadores, eligiéndose de entre ellos un secretario.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes.

Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Mixta a propuesta de los representantes de los trabajadores o de la dirección de la empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros de la empresa y de la representación de los trabajadores.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de diez días.

Procederán a convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Mixta, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes acuerdan someterse a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 7. *Facultades de la empresa.*—Son facultades de la dirección de la empresa, entre otras:

- a) La organización, dirección y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público al que presta su organización y estabilidad.
- b) La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, previamente oída la representación de los trabajadores.
- c) La de fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.
- d) La de facilitar el trabajo efectivo a todos los trabajadores en los términos establecidos en la legislación vigente.

Art. 8. *Obligaciones del conductor.*—Sin perjuicio de las obligaciones generales de conductor de transporte de mercancías por carretera, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esa actividad las que siguen:

- a) Conducir cualquier vehículo de la empresa a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, realizando el recorrido por los itinerarios fijados.
- b) Custodiar la documentación de los elementos de transporte utilizados.
- c) Realizar todos los cometidos complementarios a la función de conducción de acuerdo con la normativa específica que será facilitada a los trabajadores.
- d) Cumplir con los estándares de calidad del servicio definidos por la empresa (cumplimiento de horarios del servicio, imagen de los vehículos, seguridad en las operaciones etc.).
- e) Cumplir con todos los procedimientos e instrucciones documentados en el manual del conductor.
- f) Recoger, cumplimentar y devolver la documentación necesaria para realizar el servicio y facilitar un parte diario por escrito del trabajo efectuado.
- g) Informar diariamente si se detectan anomalías antes, durante o después del servicio cumplimentando el apartado correspondiente de la hoja de control de servicio. Si se considera grave, además lo comunicará inmediatamente al Responsable de Mantenimiento y/o Responsable de Tráfico.
- h) Repostar personalmente el gasóleo del vehículo que le sea asignado, en el surtidor que la empresa tiene en sus instalaciones o fuera de ellas. Debe de llenar el depósito de gasoil al terminar el servicio diario.
- i) Cumplir diariamente con las instrucciones para el chequeo previo antes de la realización del servicio. Además, asegurar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.
- j) Realizar las tareas correspondientes al mantenimiento e imagen del vehículo (cambios de aceite, filtros, neumáticos, lavado exterior del vehículo, lavado y orden del interior de la cabina vehículo etcétera).
- k) Atender y responder ante cualquier inspección realizada tanto internamente como por cualquier cliente.

Capítulo 2

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para el personal de la empresa será de 1.768 horas anuales, prestadas de lunes a domingo, entendiéndose por jornada la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan los descansos e interrupciones de la jornada para desayunos, almuerzos, comidas, cena, etc.

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, conscientes del carácter esencial como servicio público de la empresa, se comprometen a confeccionar un calendario rotativo para todos los trabajadores, en el que se contemplen los servicios que pudieran existir los domingos y festivos.

Este calendario será para todos los conductores. Cada trabajador afectado por este calendario podrá, por causa debidamente justificada, solicitar que se corra el turno.

Así, las partes acuerdan el devengo para los años 2017 y sucesivos, de una serie de conceptos salariales a percibir por el trabajador siempre que se den las siguientes circunstancias:

- Plus sexto día: Se establecerá un plus cuando el trabajador, durante la semana, preste servicios efectivos durante seis días (semana natural de lunes a domingo). A estos efectos, las partes acuerdan que en caso de que en la semana exista una festividad, o bien el trabajador comience o finalice sus vacaciones en la misma o demás circunstancias que pudieran generar la no prestación de servicios durante seis días en dicha semana, el trabajador no devengará cantidad alguna por este concepto al no haber estado trabajando seis días en la misma. Además de este complemento, el trabajador devengará la parte correspondiente al plus de productividad del artículo 18 convenio.
- Plus Domingos: Se establecerá un plus para los trabajadores que desarrollen la actividad los domingos por el importe indicado en la tabla de retribuciones; el citado plus será incompatible con el plus de sexto día. Además de este complemento, el trabajador devengará la parte correspondiente al plus de productividad del artículo 18 convenio.
- Plus Festivos: Se establecerá un plus para los trabajadores que desarrollen la actividad los días festivos por importe según Tabla de retribuciones; el citado plus será incompatible con el plus de sexto día. Además de este complemento, el trabajador devengará la parte correspondiente al plus de productividad del artículo 18 convenio.

Art. 10. *Definición de tiempo de trabajo y tiempo de presencia.*—Se considera tiempo de trabajo efectivo:

- a) La conducción de los vehículos.
- b) La parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo.
- c) En situación de averías y mantenimiento:
 - a. El tiempo de reparar la avería siempre que la reparación la realice el mismo conductor.
 - b. Cuando sea preciso el remolque a talleres y otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque, en el caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado, si es remolcado el vehículo sin conductor este tiempo no será de trabajo.

Se considera tiempo de trabajo de presencia:

- a) La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que solo requieren vigilancia del proceso, pero no utilización equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el servicio. Se considerará tiempo de presencia las dos primeras horas, a partir de la tercera será tiempo de trabajo efectivo.
- b) Las esperas anteriores a la carga o descarga en origen o destino que exijan la vigilancia del vehículo.
- c) Las esperas por reparación de averías o paradas o pausas reguladas por este Convenio Colectivo u otras disposiciones legales aplicables al sector, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.
- d) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el apartado “tiempo de trabajo efectivo”.

Art. 11. *Horas extraordinarias y de presencia.*—Se considerarán horas extraordinarias las de trabajo efectivo que excedan de la jornada anual, y no estén catalogadas como horas de presencia. Con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, no podrán exceder de lo establecido legalmente.

Tanto las horas extraordinarias, como las de presencia realizadas por excesos del tiempo previsto, se compensarán principalmente, previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, por descansos compensatorios dentro de los márgenes establecidos por la ley; solo cuando no puedan ser compensadas en descansos, se abonarán económicamente según lo establecido en la tabla de retribuciones del presente convenio y de la forma expresada en el mismo.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la jornada máxima establecida en el presente convenio, ni para el límite de horas extraordinarias.

No se considerará hora extraordinaria los siguientes casos especiales como:

- Retenciones en factoría por avería general de la misma. Se computará cuando el retraso sea superior a dos horas.
- Esperas no imputables al conductor o avería de la unidad de transporte.
- Servicios a ITV y talleres.
- Devoluciones en factoría.

Las partes acuerdan que el precio de la hora de presencia y hora extraordinaria será la que figura en la tabla de retribuciones.

Art. 12. *Vacaciones.*—Todo el personal de la empresa disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, o su parte proporcional a los días de permanencia de alta en la empresa.

Las vacaciones no se iniciarán en los días de descanso semanal; de iniciarse ese día, no se considerarán vacaciones, considerándose descanso semanal.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural de devengo, caducándose las que no se hayan disfrutado en ese año.

Para la fijación del período o períodos de disfrute de vacaciones se establece un calendario consensuado entre la empresa y los delegados de personal de los trabajadores, teniendo en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, quedando establecidos en dos períodos:

- Verano: Desde el 15 de junio a 30 de septiembre.
- Invierno: Desde 1 de marzo a 14 de junio y el mes de octubre.

Se acuerda expresamente, que, salvo excepciones, el período de noviembre a febrero puede quedar fuera del período vacacional.

Así mismo, las partes pactan que, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, por todas sentencia de 8 de junio de 2016, Rec. 112/2015, y en orden a compensar durante los treinta días de vacaciones la retribución media que el trabajador viene percibiendo, en relación con los pluses devengados que son variables, y dada la complejidad de su cálculo y la variabilidad para cada trabajador, acuerdan abonar en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad bruta de 700 euros que se abonará en cada una de las dos quincenas de vacaciones a que el trabajador tiene derecho.

Capítulo 3

Retribuciones

Art. 13. *Salario base.*—Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla de retribuciones que como anexo se incorpora al presente convenio colectivo para el año 2017.

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—Se percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

1. La de diciembre o navidad.
2. La de julio o verano.
3. La de marzo o beneficios.

Cada una de dichas pagas se abonará en la cuantía del salario base mensual más antigüedad y se harán efectivas de la siguiente forma: la de diciembre o navidad, antes del día 24 de dicho mes, la de julio o verano, antes del 18 de dicho mes y la de marzo o beneficios, antes del 15 de dicho mes.

Entendiéndose de las mismas que serán de devengo anual, es decir, la de diciembre desde el 1 de enero al 31 de diciembre, la de julio de 1 de julio a 30 de junio y la de marzo de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

Art. 15. *Antigüedad*.—Para el personal en alta a la fecha de la firma de este convenio el sistema de antigüedad será el siguiente: El personal de plantilla recibirá una cantidad mensual, que se devengarán a partir del día primero del mes siguiente a la fecha que cumpla el cambio del período de antigüedad.

ANTIGÜEDAD	€/MES
A LOS 5 AÑOS TRANSCURRIDOS	44,00 €
A LOS 10 AÑOS TRANSCURRIDOS	88,00 €
A LOS 15 AÑOS TRANSCURRIDOS	132,00 €
A LOS 20 AÑOS TRANSCURRIDOS MÁXIMO	176,00 €

Art. 16. *Plus peligrosidad*.—Los trabajadores que, como consecuencia de la actividad que desempeñan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus de peligrosidad por día trabajado efectivamente y que se refleja en la tabla de retribuciones anexa a este convenio.

Art. 17. *Plus de cambio de aceite, lavado, engrase, carga y descarga*.—Dada la obligación de mantener las unidades de servicio, limpias y engrasadas, así como la buena disposición de los conductores, que vienen realizando personalmente las labores de cambio de aceite, lavado, engrase, carga y descarga del vehículo, se establece un plus de carácter salarial, para los conductores, por día efectivo de trabajo y mientras realicen esta labor.

La periodicidad de la operación de lavado de los vehículos, marcada por el manual del conductor, no debe ser superior a quince días. En caso de ser preciso por las circunstancias del servicio o por las circunstancias meteorológicas más de dos lavados al mes, se deberá pedir expresa autorización al Jefe de Tráfico, reflejado en el parte de trabajo (hoja de control de los servicios) la operación y el tiempo empleado.

Art. 18. *Plus de productividad*.—e abonará un plus de productividad por la totalidad (restando la franquicia) de los conceptos siguientes:

- Plus productividad (km).
- Plus productividad (m³).
- Plus productividad (viajes).
- Plus productividad (clientes).
- Plus productividad (rígido).

En este caso, la franquicia es el baremo acordado por la percepción de salario por unidad de tiempo, lo que significa que, a partir de los parámetros fijados en la franquicia, se devengará el citado plus de productividad, en los cinco aspectos reseñados. De no llegarse al importe de la franquicia, no se devengará importe alguno.

El importe de este complemento es el reflejado en la tabla de retribuciones.

Art. 19. *Dietas y otros gastos en razón de la actividad*.—Las partes han acordado establecer un sistema extrasalarial, compensatorio para los gastos producidos por la realización de funciones laborales que les obliga a realizar el gasto fuera de su residencia habitual, por razones obvias dado que con habitualidad el inicio de los servicios en los conductores es antes de las 7 de la mañana y su terminación después de las 14,30 horas, por tanto con el fin de que les compense los gastos que han de realizar obligatoriamente de desayuno, almuerzo (bocadillo), comida, cena y/o pernoctación en su caso.

El importe de la dieta completa será un montante total de 27 euros/día efectivo, (entendiéndose por dieta completa el gasto integro que en concepto de desayuno, almuerzo, comida, cena y pernocta tenga el trabajador fuera del domicilio); no obstante, cuando no se devengue la dieta integra, el trabajador percibirá, en razón del gasto a realizar, el siguiente importe desglosado por cada partida, a saber:

- Desayuno: (que se devengará por día trabajado) el importe de 2 euros.
- Almuerzo (que se devengará por día trabajo) el importe 5 euros.
- Comida (que se devengará por día trabajado y cuando tenga que realizar la comida fuera de su domicilio habitual) el importe 10 euros.
- Cena (que se devengará por día trabajado y cuando tenga que realizar la cena fuera de su domicilio habitual) el importe de 10 euros.

Art. 20. *Servicio de largo recorrido mayor a 500 kilómetros*.—Se considerarán “servicio de largo recorrido” aquellos mandamientos de carga que superen los 500 kilóme-

tros totales por viaje (ida + vuelta), en los que podrán estar incluidos varios viajes, esto es, se considerará largo recorrido cuando el trabajador realice más de 500 kilómetros desde que carga hasta que llega al centro de trabajo.

Ambas partes acuerdan que, con la percepción de este complemento, no se abonará el complemento de productividad establecido en el artículo 18 del convenio.

Para los servicios de largo recorrido, además de las retribuciones de carácter fijo enumeradas en el convenio, se establecerá únicamente como retribución variable los kilómetros recorridos, de cuyos importes se descontará el montante de la media dieta o bien en su caso la dieta íntegra.

La retribución de este complemento figura establecido en la tabla de retribuciones.

Los traslados de los vehículos entre los distintos centros de trabajo (Madrid, Valladolid y Puertollano) se retribuirá conforme a lo dispuesto en este artículo.

Art. 21. *Transporte de aceite.*—Se regirá por el mismo contenido de este texto y únicamente con los conceptos salariales siguientes:

1. Salario base.
2. Antigüedad.
3. Plus productividad (euros/km largo recorrido).
4. Dietas.
5. Festivo.
6. Sexto día: Se aplica lo dispuesto en el artículo 9.

La retribución de este complemento figura establecido en la tabla de retribuciones.

Art. 22. *Franquicias.*—Para el cálculo de los pluses de productividad, se acuerda un sistema de cómputo de metros cúbicos, kilómetros recorridos, viajes, clientes suministrados y plus camión rígido, que se refleja en la tabla de retribuciones.

El importe de las franquicias es el pactado por el salario de Unidad de tiempo; a partir del importe en las franquicias señaladas será cuando se devengarán los pluses, que se reflejan en razón de los parámetros de metros cúbicos, kilómetros recorridos, viajes, clientes suministrados y plus camión rígido.

Además, ambas partes acuerdan que, para las siguientes operaciones no habituales, se complementará económicamente de la siguiente forma:

- Tiempo de espera imputable a Repsol/Candispe o por avería de la unidad de transporte: Se abonará desde el momento que se produzca en función del tiempo empleado.
- Tiempo de espera en factoría CLH por avería general de la misma (parada global): Se computarán y abonarán cuando el retraso sea superior a dos horas.
- Servicios a ITV recogida de taller: 1 viaje + 1 cliente + kilómetros recorridos, considerándose a efectos de franquicia como un viaje más.
- Servicios en el mismo día (con dos actividades distintas): aviación, asfalto, aceite - ligero o traslado de cisterna a las bases de Candispe - Puertollano y Valladolid. No se aplicarán en ese día franquicia, salvo que una actividad (km, m³, viajes y clientes) superen la franquicia.
- Servicio de extracciones (contaminaciones o mezclas): Se abonará (viajes, km, m³ y clientes) + horas extraordinarias.
- Servicio de devolución a CLH, se incrementará como un cliente más.
- Servicios con cambio de destino (parcial o total), no se abonará.

TABLA DE FRANQUICIA

DÍAS TRABAJADOS	KILÓMETROS	m ³	VIAJES	CLIENTES
0	0	0	0	0
1	115	32	2	3
2	230	64	4	5
3	345	96	6	8
4	460	128	8	10
5	575	160	10	13
6	690	192	12	15
7	805	224	14	18
8	920	256	16	20
9	1.035	288	18	23
10	1.150	320	20	25
11	1.265	352	22	28
12	1.380	384	24	30
13	1.495	416	26	33
14	1.610	448	28	35
15	1.725	480	30	38
16	1.840	512	32	40
17	1.955	544	34	43
18	2.070	576	36	45
19	2.185	608	38	48
20	2.300	640	40	50
21	2.415	672	42	53
22	2.530	704	44	55
23	2.645	736	46	58
24	2.760	768	48	60
25	2.875	800	50	63
26	2.990	832	52	65
27	3.105	864	54	68
28	3.220	896	56	70
29	3.335	928	58	73
30	3.450	960	60	75

Capítulo 4

Art. 23. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará al personal conductor y de taller las siguientes prendas de trabajo:

- Cuatro camisas o polos de manga larga al año.
- Tres pantalones al año.
- Una cazadora al año.
- Un anorak cada cuatro años.
- Botas o zapatos al año.

El personal tendrá la obligación de vestir la totalidad de la uniformidad, durante las horas de trabajo, con ropa que entregue la empresa como uniforme, que llevará las debidas condiciones de limpieza, con objeto de presentar una buena imagen ante los clientes.

Está prohibido el uso del vestuario de Candispe fuera del entorno laboral.

Art. 24. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a los permisos o licencias retribuidas conforme a lo dispuesto en el artículo 37.5 ET.

Art. 25. *Incapacidad temporal.*—En el caso de incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará al trabajador un complemento hasta cubrir el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja, exclusivamente en los siguientes supuestos:

1. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Desde el día de la baja y hasta un máximo de doce meses.

2. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral: Desde el tercer día de la baja y hasta un máximo de tres meses. A partir de los tres meses, la empresa no efectuará complemento alguno, devengando el importe de la Mutua o bien del INSS, que corresponda legalmente.

Art. 26. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para transporte de mercancías peligrosas.*—En el caso de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir o carné ADR por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente, por período de hasta seis meses y por una sola vez, la empresa le asignara un nuevo puesto de trabajo, a elección de la misma, percibiendo el interesado una remuneración por unidad de tiempo, correspondiente a su categoría de conductor, no teniendo derecho a percibir ninguna retribución por los conceptos de productividad de transporte.

Durante el período que el conductor este privado de cualquiera de estos permisos, la empresa procurara acoplarle al puesto más idóneo, de acuerdo a sus actitudes profesionales, comprometiéndose el conductor a disfrutar las vacaciones anuales durante el período de privación del permiso de conducir. Al término de la suspensión de la retirada del permiso de conducir será reintegrado a su anterior categoría y puesto de trabajo.

Los conductores no tendrán derecho a este beneficio cuando la retirada del permiso tenga lugar por alguno de estos motivos, o alguno de los puntos que han contribuido a la retirada haya sido causado por alguno de estos motivos:

1. Conducir superando la tasa máxima de alcohol o bajo la influencia de drogas tóxicas estupefacientes o fármacos que afectan a la seguridad de la conducción.
2. Quebrantamiento de una orden de retirada anterior.
3. Por abandono de víctima a consecuencia del accidente.
4. Conduciendo un vehículo que no sea propiedad de la empresa.

Art. 27. *Póliza de seguros.*—Como mejora voluntaria de la Seguridad Social, se pacta para todo el personal de la empresa y esta se compromete a contratar a su cargo, una póliza de seguros de accidentes, que garantice, a cada trabajador las siguientes cuantías:

1. Para Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo, el importe de 36.000 euros de indemnización.
2. Para el fallecimiento por accidente de trabajo, el importe de una indemnización de 30.000 euros.

En el caso 2, el trabajador deberá designar beneficiarios; en caso contrario, se entregará a sus herederos legales.

Capítulo 5

Art. 28. *Régimen sancionador.*—Disposición general:

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Entre las incidencias y actos contemplados en este régimen disciplinario, se incluyen aquellos que ponen en peligro la seguridad del personal o la de terceros, la propiedad de las empresas, los intereses de los clientes del público en general o del medio ambiente, y que sean significativamente negativos para la eficacia de la operación o del logro de los objetivos de la empresa. Se entiende que las incidencias y actos son prevenibles, cuando el trabajador falla por no haber hecho todo lo razonable para evitarlos.

Faltas leves:

1. Una falta de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación.
2. Descuidos, imprudencias o negligencias en la conservación del material o en la realización del trabajo.
3. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y/o al público.
4. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole, que produzca quejas justificadas, incluida la falta de limpieza de la cabina.

Faltas graves:

1. Más de dos faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
4. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
5. La desobediencia a las obligaciones, órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo.
6. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

8. Utilización indebida de todas las comunicaciones internas y externa de la empresa (cuentas de correo electrónico, trello y teléfonos fijos y móviles de empresa). Si causara perjuicio grave para la empresa se considerarán como falta muy grave.

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

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

11. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia que sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y los descuidos o negligencias en la conservación del material que deriven perjuicios para la empresa.

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

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole, que produzca quejas justificadas, incluida la falta de limpieza de la cabina.

14. No llevar el cinturón de seguridad correctamente abrochado durante la conducción.

16. Las faltas imputables al trabajador derivadas de sanciones y/o amonestaciones de cargadores/descargadores, inspecciones internas y externas, incidencias, derrames, contaminaciones y mezclas, accidentes y cualquiera que conlleve una sanción / amonestación del distribuidor o la no consecución de objetivos, será clasificada como falta grave.

Faltas muy graves:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

5. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

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

7. La violación y el incumplimiento de las normas de tráfico o las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que haya provocado cualquier tipo de accidente.

8. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. Incluyendo fumar en zonas prohibidas o en la cabina del vehículo.

9. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.

Faltas derivadas del servicio:

Las sanciones de tráfico imputables al trabajador serán clasificadas como faltas y tendrán la misma clasificación que la definida por la autoridad competente.

Además de producirse daños a los clientes o cualquier otro, la sanción disciplinaria, será independiente de la derivación de los daños al conductor, que tendrá que hacer frente a aquellos que produzca.

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

Art. 29. Política de alcohol y drogas:

Objeto: Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá

efectuar, cuando estime oportuno, pruebas al personal de conducción destinada a controlar el consumo de alcohol, siendo la causa la calificación de transportes de carga peligrosa (gasolina, gasóleos, etc.).

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Práctica de las pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

- Personal designado por la dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.
- Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas.

Procedimiento de las pruebas

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe: Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurrida no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Art. 30. *Sanciones.*—Disciplinarias:

Las sanciones que 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 cinco días y reducción del 40 por 100 en concepto de productividad de un mes activo.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días y reducción del 50 por 100 en concepto de Productividad de un mes activo.
- C) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días y reducción del 50 por 100 en concepto de Productividad durante el primer mes activo y el 30 por 100 durante el segundo mes activo, que serán independientes del período de suspensión. Despido disciplinario.

Infracciones de tráfico: Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Daños causados a terceros o sanciones a la empresa: Cuando el conductor en su labor, produzca daños a terceros, la empresa podrá repercutir el daño al conductor que haya producido el mismo. Si el cliente nos sanciona por mezcla o contaminación, el importe que sancione a la entidad y que figura en el contrato, se repercutirá sobre el conductor infractor.

Art. 31. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo total y cabal conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo 6

Art. 32. *Acción sindical.*—En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y cualesquiera otras disposiciones legales aplicables.

No obstante, de lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones deliberadoras del Convenio, o de cualquier otra que sea requerida por la empresa, que tendrá carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acumularse las horas de crédito sindical que correspondan a los representantes de los trabajadores en uno, de cualquier sindicato legalmente constituido.

Dicha acumulación podrá ser de las horas sindicales correspondientes a tres meses durante un año.

La empresa entregará copia íntegra de los contratos laborales y mercantiles y modificaciones sustanciales de los mismos, a los representantes sindicales, salvo los del personal directivo. Estos contratos serán de forma escrita.

En la firma de un contrato o en el finiquito, se contará con presencia sindical si es requerida por el trabajador.

Asimismo, obligatoriamente, en todos y cada uno de los contratos laborales y mercantiles se pondrá un visado sindical, siempre que el contrato no sea de personal directivo. Este visado será realizado en el plazo de 2 días desde su presentación al Comité o Sindicato.

Art. 33. *Jubilación anticipada y parcial:*

- Jubilación parcial anticipada: La empresa podrá acordar con el trabajador la jubilación parcial anticipada, y dado que es necesario contratar un relevista, esta decisión corresponde a la empresa, es decir, no es obligatorio el aceptar la jubilación parcial y anticipada.
- Jubilación a los 64 años: Se estará a la legislación vigente según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los artículos correspondientes a esta modalidad.

Art. 34. *Seguridad y salud laboral.*—La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, implica tenerla en cuenta en el conjunto de sus actividades, decisiones sobre procesos técnicos, organización del trabajo y condiciones en que este se preste y a todos los niveles de la misma.

Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas. Para el cumplimiento de esta actuación, la Empresa efectuará las siguientes actuaciones:

Implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y las técnicas necesarias para su puesta en acción.

Análisis de los puestos de trabajo para identificar los riesgos, así como evitarlos y evaluación de los mismos.

Conforme a lo establecido en el artículo 35, apartado 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece que la designación del Delegado de Prevención podrá recaer en un operario, elegido por los trabajadores, aun cuando éste no sea representante de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Normativa aplicable.—En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, el convenio colectivo de mercancías por carretera de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación, así como las Políticas, Procedimientos e Instrucciones Internas de Candispe, SL, en materia de Calidad 9.001, Medio Ambiente 14.001, Prevención de Riesgos Laborales 18.001, SQAS (Seguridad, Calidad, Medio Ambiente y Prevención), RSE (Responsabilidad Social Empresaria), Manual del Conductor y Código de Conducta Informática.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Plan de igualdad.—Las partes se someten al acuerdo existente en materia de Igualdad dentro de la empresa el cual se da por reproducido a los efectos de lo dispuesto en el artícu-

lo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cláusula de género neutro.—En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes. La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponde a la mujer.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Código de Ética Candispe.—Las partes se someten al Código Ética Empresarial de Candispe que contiene los principios relacionados con las responsabilidades individuales y entre iguales, así como responsabilidades para los trabajadores, clientes, proveedores y otras partes interesadas.

El código de Ética Empresarial Candispe está aprobado por la Dirección.

Capítulo 7

Anexos

ANEXO

TABLA DE RETRIBUCIONES DEFINITIVA AÑO 2017

Categorías	Salario base euros/mes 2.017	Salario base euros/mes 2.016
Grupo I - Personal administrativo		
Director General	1.200,00	956,97
Oficial Administrativo	1.050,00	956,97
Auxiliar Administrativo	1.010,00	956,97
Grupo II - Personal de tráfico		
Jefe de Tráfico	1.060,00	956,97
Técnico de Tráfico	1.050,00	956,97
Grupo III - Personal de mantenimiento		
Jefe de Mantenimiento	1.080,00	956,97
Mecánico I	1.050,00	956,97
Mecánico II		
Grupo IV - Personal subalterno		
Personal de Limpieza	737,00	
Grupo V - Personal de movimiento		
Conductor-Mecánico	1.040,00	956,97
Conductor-Mecánico TTE. Aceite	1.040,00	956,97

Pagos extras	3 Pagas de salario base + Antigüedad			
--------------	--------------------------------------	--	--	--

Servicios prestados en transporte estandar – ligeros

Art. 16	Plus de peligrosidad	Día trabajado	4,000	6,060
Art. 17	Plus cambio aceite lavado engrase carga y descarga	Día trabajado	1,000	2,020
Art. 19	Dieta	Día trabajado	17,000	17,170

Art. 12	Bolsa de vacaciones		700,000	
---------	---------------------	--	---------	--

Art. 18	Kms	Productividad	0,060	0,071
Art. 18	M3	Productividad	0,133	0,152
Art. 18	Viajes	Productividad	4,000	4,091
Art. 18	Clientes	Productividad	5,500	5,454
Art. 18	Plus rígido	Productividad	1,000	1,111

Art. 9	Sexto día y/o descansos		30,000	30,300
Art. 9	Domingo y/o festivo		60,000	60,600

Otros servicios

Art. 11	Horas extraordinarias de presencia		9,360	9,360
Art. 11	Horas extraordinarias		9,360	9,360
Art. 19	Km largo recorrido >500km de ida+vuelta		0,120	0,121
Art. 27	Seguro de accidentes	Invalidez permanente	36,000	36,000
		Fallecimiento	30,000	30,000

Art. 15	Antigüedad	5 Años	44,00	44,44
		10 Años	88,00	88,88
		15 Años	132,00	133,32
		20 Años	176,00	177,76

ANEXO II

CATEGORÍAS

Grupo I - Personal administrativo

Director General
Oficial Administrativo
Auxiliar Administrativo

Grupo II - Personal de tráfico

Jefe de Tráfico
Técnicos de Tráfico
Técnico de Tráfico en Prácticas

Grupo III - Personal de mantenimiento

Jefe de Mantenimiento
Mecánico I
Mecánico II

Grupo IV - Personal subalterno

Personal de Limpieza

Grupo V - Personal de movimiento

Conductor-Mecánico
Conductor-Mecánico TTE. Aceite

Grupo I. Personal administrativo:

Director General: Es el que, con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la dirección de la empresa.

Oficial Administrativo: Pertenecen a esa categoría aquéllos 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, así como funciones de gestión del departamento de mantenimiento.

Auxiliar Administrativo: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Grupo II. Personal de tráfico:

Jefe de Equipo de Tráfico: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Incluidos trabajos de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Técnico de Tráfico: Pertenecen a esa categoría aquéllos que, subordinados, en su caso, al responsable de tráfico 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico.

Organiza y gestiona los medios de transporte de la empresa para cumplir la planificación de cargas y satisfacer las órdenes de los clientes.

Normalmente, actúa bajo las directrices de la dirección de transportes o de tráfico, a la cual reporta. Actúa en contacto directo con los conductores/as que realizan el transporte, tanto si son de la propia empresa como de empresas externas subcontratadas.

Normalmente, actúa bajo las directrices de la dirección de transportes o de tráfico, a la cual reporta. Actúa en contacto directo con los conductores/as que realizan el transporte, tanto si son de la propia empresa como de empresas externas subcontratadas.

Grupo III. Personal de mantenimiento:

Jefe de Equipo de Mantenimiento: 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.

Mecánicos: 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 en el mantenimiento de la parte mecánica de los vehículos de la empresa.

Grupo IV. *Personal subalterno:*

Personal de Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

Grupo V. *Personal de movimiento:*

Conductor Mecánico: 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 o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

(03/30.414/17)

