

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9445 *Resolución de 22 de junio de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ESK, SA, para los centros de trabajo de Huelva, Castellón y Ciudad Real.*

Visto el texto del Convenio colectivo para los centros de trabajo de Huelva, Castellón y Ciudad Real de la empresa ESK, S.A. (código de convenio 90103061012018), que fue suscrito, con fecha 1 de marzo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal de cada uno de los centros antecitados, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de junio de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA DELEGACIÓN DE LA EMPRESA ESK. S. A. PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE HUELVA, CASTELLÓN Y PUERTOLLANO (CIUDAD REAL)

Nota: Se hace constar que por razones de economía y agilidad todas las referencias personales del Convenio figuran en género masculino, aunque deben entenderse aplicables tanto al género masculino como femenino.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial y funcional.*

El ámbito de aplicación de este Convenio se concreta a la empresa ESK., S. A., y concretamente a la prestación de los servicios de transporte, carga, descarga, distribución y suministro de gases licuados del petróleo y otros productos, en los centros de trabajo de Huelva, Castellón y Puertollano (Ciudad Real).

Artículo 2.º *Ámbito Temporal.*

Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a la fecha 1 de Junio de 2015 de su firma, y mantendrá su vigencia hasta 30 de Abril de 2020. Los

términos económicos recogidos en este Convenio entrarán en vigor, en cuanto a las tablas salariales recogidas en el artículo 26, en fecha 1 de enero de 2017. El resto de condiciones económicas, entrarán en vigor en el plazo indicado para cada una de ellas.

Artículo 3.º *Ámbito Personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios, o que puedan prestarlos en un futuro con vínculo jurídico-laboral, en los centros de trabajo de Huelva, Puertollano (Ciudad Real) y Castellón.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se retirara, cancelara, desautorizara, redujera o se suspendiesen las autorizaciones administrativas, contratos y/o franquicias mercantiles que amparan el trabajo de la mercantil que hoy suscribe, este Convenio de trabajo quedará resuelto automáticamente a los trabajadores de la zona afectada, como consecuencia de la terminación, variación o suspensión de la actividad objeto del mismo, y todo ello sin que medie responsabilidad de ningún tipo hacia ESK, S.A..

Artículo 4.º *Ámbito Funcional.*

Se reconoce expresamente al presente Convenio fuerza normativa obligatoria, única y absoluta, quedando totalmente anulados cualesquiera otros pactos que no están incluidos en el texto actual, y expresamente los acuerdos anteriores, cuyas actas quedan nulas y sin efecto.

Artículo 5.º *Absorbilidad.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variación económica en todo o en algunos conceptos retribuidos se consideraran absorbidas en las condiciones de este convenio, ya que únicamente tendrán eficacia practica aquellas que globalmente consideradas, y en cómputo anual, superen el nivel total de este.

Artículo 6.º *Garantía Personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam».

Artículo 7.º *Prórroga.*

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, manteniendo su validez hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 8.º *Vinculación al convenio, concurrencia.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales, por lo que, en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulará o modificará alguno de sus puntos, este tendrá que ser considerado totalmente.

Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá verse afectado por lo previsto en ningún otro de ámbito distinto.

Para el caso de que la Autoridad Laboral no autorizase el presente convenio laboral, las partes firmantes acuerdan expresamente que todo su texto será considerado como Acuerdo Colectivo de Empresa, para su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajoArtículo 9.º *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo queda regulada en los artículos 4, 20, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Corresponde a la Empresa, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las que se le otorgan por la legislación vigente en su ámbito:

I. Determinación y exigencias de los rendimientos normales a que se refiere el presente convenio.

II. Adjudicación del número de elementos y de la tarea necesaria que corresponde al rendimiento mínimo exigible.

III. Fijación de las normas de trabajo que garanticen la calidad y seguridad del servicio, así como su continuidad. Igualmente, la exigencia de atención, vigilancia, conservación y limpieza de los vehículos, documentaciones, útiles, maquinaria, etc.

IV. La movilidad y distribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso, se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación.

V. El establecimiento por parte de la empresa de nuevos sistemas de organización del trabajo por modificación de sus relaciones contractuales con terceros, será obligatorio y firme aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada mediante la oposición razonada de sus representantes y se mantendrá a la espera de la resolución dictada por la Autoridad Competente.

VI. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

VII. La adaptación de normas de funcionamiento de la empresa y de rendimiento para unas nuevas formas de trabajo que resulten del cambio contractual realizado por los clientes de la empresa tanto operativo como táctico en personal, vehículos, maquinaria, utillaje, sistemas de información y futuras disposiciones de las empresas que contraten nuestros servicios.

Artículo 10. *Productividad.*

Ambas partes convienen en que la productividad tanto de las personas como de los demás factores que intervienen en la empresa constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida de sus trabajadores si bien ambas partes firmantes del presente Convenio reconocen que la productividad no puede considerarse únicamente como una medición del ritmo físico, pues en la misma intervienen otros factores.

Las partes firmantes reconocen y consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- a) La política de inversiones.
- b) Racionalización de la organización productiva (buenos servicios de administración, tráfico, seguridad, talleres, etc.).
- c) Programación empresarial de la producción y de la productividad (política de futuros, buena comercialización y venta de la actividad de la empresa).
- d) Buen clima en las relaciones laborales, buena fe y paz social.
- e) Buenas condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- f) Política salarial e incentivo material.
- g) Calificación y profesionalidad de los trabajadores.
- h) Eliminación del absentismo y bajo rendimiento.

Artículo 11. *Productividad y calidad en el trabajo.*

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio, se han establecido sobre la base de una contraprestación normal y correcta del trabajo.

Calidad: se entenderá que el trabajo realizado entra en los parámetros de calidad cuando en primario o largo recorrido, se cumplan los condicionantes de tiempo, perfección, y cumplimiento de las instrucciones estrictas establecidas sin reclamaciones ni quejas por parte de los clientes y/o factorías y en distribución o secundario, siempre y cuando se cumplan los plazos de suministros y no se registre ningún sobre-llenado imputable al conductor. Se tendrá en cuenta para tener derecho al percibo del plus de calidad anual fijado en 250 € que se abonará mensualmente prorrateada, siempre que se cumplan anualmente y a nivel personal, los siguientes conceptos:

- (i) Reducción del nivel de absentismo de un 50 % sobre el del año anterior.
- (ii) No existencia de sobrelLENADOS en los trabajos de distribución.
- (iii) No existencia de quejas ni reclamaciones por parte de los clientes de esta mercantil.
- (iv) Cumplimiento de los plazos de entrega de distribución, fijados por los clientes, siempre que las causas no sean imputables al trabajador.
- (v) Conservación, revisión y mantenimiento en el vehículo asignado.

Artículo 12. *Movilidad del personal.*

a) La movilidad y distribución del personal, se hará con arreglo a las necesidades de la organización y producción, y es facultad de la Dirección de la empresa.

b) La ejecución de los trabajos convenidos se llevará a cabo bajo la dirección de la Empresa o de las personas en quien ésta delegue.

La empresa, de conformidad con el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, pacta expresamente la polivalencia funcional y teniendo en cuenta la movilidad funcional también pactada, podrá encargar al trabajador, por probadas razones técnicas u organizativas que lo justifique y por el tiempo imprescindible, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes. 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.

Se creará una comisión con reuniones periódicas, de las que se levantará acta, para el establecimiento de los procedimientos y los períodos para el caso de establecer movilidad funcional, dada la actividad de transporte de mercancías a la que se dedica la empresa, a fin de contribuir a la flexibilización interna de la empresa favoreciendo su posición competitiva en el mercado.

Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio prestarán sus servicios en el centro de trabajo designado por la Empresa.

Teniendo en cuenta además que ambas partes firmante expresamente convienen que siempre y cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que lo justifiquen, lo hará en centro de trabajo alternativo o itinerante, según cliente puesto que expresamente se pacta entre las partes contratantes la movilidad geográfica, y ello a tenor de lo dispuesto en el Art. 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo el trabajador prestar sus servicios laborales en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

Dado que el trabajador es contratado para prestar sus servicios laborales, y al mismo tiempo con la condición de adquirir unos conocimientos profesionales, siempre adaptándose a las nuevas tecnologías de los vehículos y características de los materiales a transportar, la empresa podrá libremente disponer del trabajador, en el sentido de ser utilizado profesionalmente para futuros lanzamientos de nuevos centros de trabajo o de los ya existentes de la empresa que aquí suscribe bien en la misma ciudad de residencia como en cualquier ciudad de España.

Expresamente se pacta y ello de conformidad con el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, que el trabajador, prestará sus servicios en el centro de trabajo que se le indique, por tanto, la compensación económica a satisfacer por la empresa como consecuencia del traslado de su domicilio particular al centro de trabajo que se determine será la que está fijada en las disposiciones al efecto.

Artículo 14. *Formación Profesional, Reciclaje y Perfeccionamiento.*

Formación de los Trabajadores: se reconoce el derecho y se garantiza la formación y perfeccionamiento profesional.

Siendo necesario completar los conocimientos técnico-profesionales del trabajador, con la experiencia que ha de lograrse respecto a las formas de trabajo, organización interna, sistemas de servicio y de funcionamiento en general en un negocio cuyas características responden, especialmente a las de carga, descarga, traslado, suministro y manipulación de gases licuados del petróleo, así como otras variedades de productos químicos u otras mercancías.

Dadas las especiales características de funcionamiento de la empresa, y su constante puesta a punto, en cuanto a innovaciones tecnológicas y forma de prestar los servicios de transporte, los trabajadores aceptan a propuesta de la empresa, que en cualquier momento estarán obligados y en disposición de asistir a cursos de reciclaje y perfeccionamiento tanto si se desarrollan en el propio centro donde en ese momento este prestando sus servicios, como si los cursos tuvieran que realizarse en ciudad distinta a la de su residencia.

Los gastos de desplazamiento, de los conductores que pertenezcan a un centro de trabajo diferente a aquel en el que se haga la formación, serán por cuenta de la Empresa.

La Empresa realizara las gestiones necesarias para que los cursos de renovación puedan estar subvencionados. En caso de imposibilidad estudiaran medidas de ayuda.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación del personal

Artículo 15. *Selección y acceso del personal.*

La Empresa llevará a cabo la selección de personal laboral, promoción o provisión de puestos bajo principios de publicidad, mérito y capacidad profesional.

En cuanto a las modalidades de contratación a emplear en esta Empresa, se estará lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Podrá concertarse un periodo de prueba, si así se pacta por escrito en el contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante este periodo de tiempo el trabajador deberá alcanzar la capacitación para desarrollar las funciones de su cargo y puesto. Caso contrario podrá comunicársele dentro del periodo pactado como de prueba, su cese sin derecho a indemnización.

En cuanto a este periodo de prueba, expresamente se pacta entre las partes contratantes, que, en caso de incapacidad temporal o licencia, sea cual fuere la causa, éste quedará en suspenso e interrumpido el cómputo del mismo, reanudándose el mismo cuando el trabajador se incorpore de nuevo a su puesto de trabajo.

Artículo 17. *Clasificación del personal por razón de su permanencia.*

El personal contratado se clasifica en: fijos o indefinidos, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, cualquier modalidad temporal, interinos o de sustitución, jubilaciones parciales y de relevo.

Artículo 18. Preaviso del trabajador.

Cuando un trabajador decida cesar voluntariamente en esta empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con acuse de recibo, y con un plazo mínimo de quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19. Baja del trabajador.

Cuando un trabajador, cause baja en la Empresa, de forma voluntaria, si ha preavisado con la antelación mencionada en el artículo anterior, la Empresa en atención a lo dispuesto en el punto 6 del apartado 1 del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, y con un plazo de quince días antes de la fecha de la baja, pondrá a su disposición una propuesta de liquidación-finiquito, por los días trabajados del mes en curso y las partes proporcionales de las pagas extras.

CAPÍTULO CUARTO**Artículo 20. Clasificaciones profesionales.**

Tienen por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales en que pueden ser asignados los trabajadores de acuerdo con sus conocimientos, profesionalidad, titulación o formación previa a su ingreso, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Se establecen cinco (5) grupos de clasificación cuya ordenación se establece de la siguiente forma:

- Grupo I: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión de un título universitario superior, medio o equivalente.
- Grupo II: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de ESO, FP 2º grado, Acceso Universidad Mayores de 25 años, o equivalente.
- Grupo III: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de Graduado Escolar, FP 1º Grado o equivalente.
- Grupo IV: Puestos de trabajo para cuyo desempeño no se requiera la posesión de título alguno, salvo los técnico-profesionales en cuanto a carnés y habilitaciones para poder conducir los vehículos de transporte dedicados a la actividad para la que se suscribe el presente Convenio.
- Grupo V: Resto del personal no clasificado en los anteriores.

Para facilitar a la empresa el encuadramiento correcto del trabajador en cada uno de los Grupos Profesionales aquí indicados, se incluirán, entre otras, todas aquellas actividades/funciones que, por analogía, sean asimilables a las siguientes:

Grupo I: Titulados.

- Delegado de Zona: Se entiende por tal al que con iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa ejerce funciones de carácter técnico, mando y organización.
- Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

Grupo II: Personal Superior y Técnico.

- Inspector Jefe: Es el que previo estudio del servicio, fija las normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar la ejecución

del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas ante incidencias de cualquier tipo.

Grupo III: Personal administrativo.

– Jefe de Tráfico: Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de los vehículos de la empresa, o contratados por ella, distribuyendo a personal, el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

– Oficial de 1.^a: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

– Oficial de 2.^a: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que, con subordinación a sus superiores, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomienden, incluidos los de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

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

– Trabajador en formación: Es el empleado que, sin conocimientos de carácter burocrático ha sido contratado para adquirirlos, bajo las órdenes de sus superiores y en su caso del tutor correspondiente. Ejecutará los trabajos que no revistan complejidad.

Grupo IV: Personal de transporte de mercancías.

En este Grupo, se establecerán 2 niveles diferentes:

– Nivel 1: Conductor Mecánico de Largo Recorrido:

Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo. Es el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar la documentación del vehículo y la del transporte a realizar; y a dirigir la carga y descarga del producto transportado.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía.

Se entenderá como «largo recorrido» por la particularidad que supone el transporte de carga completa, entre factorías o entre factoría y grandes clientes.

El conductor mecánico de largo recorrido deberá realizar, respecto de su propio vehículo, los siguientes cometidos:

1. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas, así como sus accesorios, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, presión de las ruedas y avisos de avería o mantenimiento.

2. Conectar y desconectar mangueras de carga y descarga. Abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, controlar las presiones tanto en las instalaciones de carga como en los clientes finales. Comprobar que la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados y con el nivel máximo de llenado de la cisterna.

3. Es obligatorio la utilización de los EPI's y demás elementos de seguridad.

4. En las operaciones de distribución y reparto deberán tener en cuenta que los depósitos en los que deben descargar, reúnan los requisitos adecuados para poder efectuar dichas operaciones, tales como que el retimbrado del depósito este en vigor, que el nivel máximo (punto alto) esté en condiciones de funcionamiento, que no sobrepase el grado máximo de llenado (85%), y que la situación y acceso al depósito reúnan las condiciones de seguridad adecuadas, etc.

5. Deberá realizar los recorridos por los itinerarios que se fijen y de no estar fijados, por los que sean más favorables para el correcto cumplimiento del servicio.

6. Es un deber del conductor-mecánico, el comunicar de inmediato al responsable de taller o a la persona que al efecto la empresa señale para tal cometido, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

– Nivel 2: Conductor de Distribución:

Es el empleado que, aun estando en posesión del permiso de conducción de la clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos cisterna dedicados preferentemente a la distribución de cada carga entre varios usuarios particulares.

El conductor tendrá los mismos cometidos y obligaciones descritos en los del 1 al 6 del conductor mecánico de largo recorrido (porta coches y porta botellas).

Grupo V: Varios.

– Oficial de mantenimiento: Es la persona que con capacidad técnica precisa y con conocimientos teórico-prácticos del oficio adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realiza trabajos corrientes de mantenimiento y conservación de los vehículos y material de la empresa.

– Ayudante y peón especializado: Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que, procediendo de aprendices o peones, poseen conocimientos generales del oficio y pueden realizar los trabajos más elementales del taller, con un rendimiento correcto.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada laboral, vacaciones, festivos, permisos, licencias y excedencias

Artículo 21. *Jornada Laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral del personal que preste sus servicios para esta Empresa, queda establecida en 1.810 horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

A los efectos de jornada de trabajo, el tiempo trabajado se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador afectado por el presente se compromete a realizar a petición de la empresa las horas extraordinarias que se le soliciten, y siempre dentro de los topes legalmente establecidos, pudiendo no ser abonadas en metálico y compensarse, según dispone el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por las especiales circunstancias de la empresa, expresamente se pacta la posibilidad de que el descanso semanal y los días festivos, no coincidan con el fin de semana o con los señalados como festivos en el calendario laboral.

Se creará una comisión con reuniones periódicas, de las que se levantará acta, para el seguimiento de la aplicación de los descansos, e igualmente de la jornada irregular, en cumplimiento de lo establecido en el art. 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dada la actividad de transporte de mercancías a la que se dedica la empresa y la realización de jornadas irregulares de forma habitual, a fin de contribuir a la flexibilización interna de la empresa favoreciendo su posición competitiva en el mercado.

Artículo 22. *Vacaciones.*

A) El periodo de vacaciones será de 25 días hábiles. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate. La elección del período de vacaciones será establecida de forma rotativa para todo el personal, salvo las excepciones que por uso o ley pudieran existir. Ello, no obstante, siempre que sea posible, en función de las necesidades de la empresa, ésta concederá 10

días hábiles de vacaciones a cada trabajador durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

B) El personal que en el momento que le corresponda disfrutar sus vacaciones, se encuentre de baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de dicho periodo en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a la que correspondan. A tal efecto, la fijación del periodo de disfrute de las vacaciones se realizará previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Al igual que en el caso anterior, la fijación del periodo de disfrute de las vacaciones será establecido previo acuerdo entre empresa y trabajador.

C) Siempre y cuando las diferentes secciones y centros de trabajo de la Empresa, estén debidamente atendidas, la empresa procurará que los trabajadores elijan a su mejor comodidad el periodo en que desean disfrutar sus vacaciones, siempre y cuando la preavisen con dos meses de antelación, a los efectos de adecuar las plantillas y en su caso proceder a las oportunas contrataciones de trabajadores para sustituciones en periodo de vacaciones.

D) Si por cualquier circunstancia algún trabajador estuviera interesado en disfrutar sus vacaciones en periodo diferente al establecido, este lo pondrá en conocimiento de la Empresa, y se adecuara a los turnos de vacaciones que ya están establecidos.

El periodo de vacaciones deberá comenzar, preferentemente, en lunes

Artículo 23. *Permisos y licencias.*

1.º El trabajador preavisando adecuadamente y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo que en cada caso se expresa:

- a) 1 día por asistencia a la boda de padre, madre, hijos, hermanos, suegros, cuñados.
- b) 3 días por nacimiento de un hijo, dentro del plazo de los 8 días siguientes al hecho causante.
- c) 15 días naturales por licencia de matrimonio.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para asistir el trabajador o acompañar a su hijo menor de edad a la consulta médica de especialistas, sean o no de la seguridad social, siempre y cuando coincida el horario de la consulta con el de trabajo, y siempre con un máximo de 16 horas anuales, todo ello deberá ser oportunamente justificado.
- f) 2 días consecutivos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, el plazo será de 4 días.
- g) Se concederán permisos por exámenes finales a todos los trabajadores que cursen estudios oficiales.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Cuando el sujeto causante, que genera el derecho a los permisos retribuidos aquí contemplados resida fuera de la provincia donde en ese momento este su centro de trabajo, el permiso será de cinco días.

2.º En todo lo no expuesto en los apartados anteriores, previa solicitud del trabajador, la dirección de la Empresa, determinará la concesión o denegación del permiso, retribuido o no, y en atención a las necesidades de la Empresa.

Artículo 24. *Retirada de carnet de conducir.*

A quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir o venir al trabajo, se le retirara permiso de conducir como máximo seis meses, la Empresa ofrece al trabajador en esta situación las siguientes alternativas:

- a) Pactar una Suspensión de relaciones Laborales, durante las cuales, la Empresa garantizaría al trabajador la percepción del Salario Base, y Complemento ad personam.
- b) Ocupación efectiva en el taller de la Base corresponda, si existe con el abono de las percepciones indicadas, salario base, y ad personam de antigüedad, y en cada caso concreto en función del domicilio del trabajador, estudiara la medida de compensar los gastos de desplazamiento.

En caso de retirada del permiso de conducir por plazo superior a seis meses, el trabajador pasara a situación de excedencia, por el plazo de la citada retirada.

Expresamente se pacta que los trabajadores afectados por el presente Convenio exhibirán y entregarán semestralmente a la Dirección de la empresa, certificado expedido por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en cuanto a los puntos en vigor.

Del mismo modo la pérdida de carnet por causas ajenas a la empresa o la no renovación del ADR o CAP pondrán al trabajador en la misma situación de excedencia hasta la renovación, baja o despido por pérdida de la capacidad laboral.

Artículo 25. *Excedencias.*

1.º Excedencia voluntaria: tendrán derecho a excedencia los trabajadores/as fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa.

La solicitud deberá hacerse por escrito 30 días antes de la fecha del efecto, y tendrá la misma una duración no superior a los cinco años.

Al terminar la excedencia el trabajador/a tendrá derecho a cubrir la primera vacante de su categoría que se produzca en la Empresa, siempre y cuando lo solicite 30 días antes de finalizar la misma.

2.º Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin la que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional categoría equivalente.

Las trabajadoras y trabajadores en el supuesto de maternidad o paternidad podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un periodo máximo de tres años. Esta empresa podrá realizar contratos temporales que finalizaran al reincorporarse la trabajadora o trabajador en excedencia.

3.º Excedencia por retirada del permiso de conducir: será de aplicación a cualquier conductor que se le haya retirado el permiso de conducir y por el plazo que dure la retirada.

CAPÍTULO SEXTO

Retribuciones

Artículo 26. *Salario base para cualquier modalidad contractual.*

Es la percepción económica en dinero por la prestación laboral de los servicios profesionales por cuenta ajena en función de la clasificación profesional del trabajador.

El salario base por Grupos, se fija en (salario bruto mensual):

	2015 - €/m	2016 - €/m	2017 - €/m	2018 - €/m	2019 - €/m	2020 - €/m
Grupo I	958.34	958.34	966.97	976.63	986.40	996.27
Grupo II	775.41	775.41	782.39	790.21	798.11	806.10
Grupo III	685.39	685.39	691.56	698.47	705.46	712.51
Grupo IV						
Nivel 1: Conductores largo recorrido	902.00	902.00	910.12	919.22	928.41	937.70
Nivel 2: Conductor Distribución	820.00	820.00	827.38	835.65	844.01	852.45
Grupo V	825.13	825.13	832.56	840.88	849.29	857.78

Estos importes se reconocen para el período de tiempo entre el 1 de enero de 2017 al 30 de abril de 2020. La regularización salarial correspondiente al año 2017 será satisfecha dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán el salario, prorrateado según el tiempo trabajado.

Artículo 27. *Prolongación de jornada para cualquier modalidad contractual.*

Por lo especial de la actividad de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el punto 2 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en este Convenio Colectivo o en su caso por futuros acuerdos entre Empresa y Representantes de los Trabajadores, la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mencionado art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante las dificultades que entraña para la empresa el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, las partes negociadoras han establecido que los trabajadores percibirán las cantidades acordadas en concepto de Incentivos que aparecen especificadas en el art. 30º de este Convenio.

Artículo 28. *Pagas Extras.*

La Empresa retribuirá a los trabajadores con tres pagas extraordinarias, denominadas de Julio, Navidad, y Beneficios y que serán abonadas, las dos primeras, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente y consistentes cada una de ellas en el abono de una cantidad igual al salario base, más la antigüedad que con carácter ad personam, tenga el trabajador, la de Beneficios se abonará el 15 de marzo del año siguiente y será de igual cuantía.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán estas pagas extras, prorrateadas según el tiempo trabajado.

Artículo 29. *Plus del A.D.R. y Plus de Producción/Calidad.*

Devengarán este complemento salarial aquellos conductores que teniendo en vigor el correspondiente permiso de conducción de vehículos especiales de transportes de mercancías peligrosas y se les haya exigido o exija el mismo por parte de la empresa, conduzcan vehículos de su empresa que estén exclusiva y permanentemente dedicados a dicho transporte.

Dicho plus queda fijado en las siguientes cuantías: Estos importes corresponden a la duración total del Convenio, es decir desde la firma del presente convenio hasta 30 de abril de 2020.

- A. Conductores-mecánicos (largo recorrido): 112,74 € mes.
- B. Conductores distribución: 58,95 € mes.

Para el año 2018 se pacta un aumento del 1%, para el año 2019 se pacta un aumento del 1% y para el año 2020 se pacta un aumento del 1%.

Plus de producción/calidad:

Se establece el importe del Plus de producción/calidad para 2017 de 21,02 € mes.

Para el año 2018 se pacta un aumento del 1%, para el año 2019 se pacta un aumento del 1% y para el año 2020 se pacta un aumento del 1%.

Artículo 30. *Incentivos.*

30.1 Los incentivos aquí pactados se abonarán a los trabajadores afectados por este Convenio desde el 01-noviembre-2017 hasta el 30-abril-2020.

30.2 Los incentivos al personal Conductor se abonarán en función del trabajo realizado, referidos a viajes de ida y vuelta, estableciéndose los siguientes:

- a) Conductores-mecánicos (largo recorrido):

Recorridos, cortos, de menos de 150.kms: 18,35 € viaje.

Viajes largo recorrido todo tipo de gases: 0,0430 por Km.

Viajes largo recorrido GNL: 0,0573 por Km.

Incentivo por descarga GNL 12€ por descarga (sujeto al cumplimiento de todas las normas relativas a la descarga).

Desplazamiento ITV, taller, lavado. 8€ (siempre que sea una unidad distinta de la habitual).

b) Incentivos a los conductores distribución toneladas repartidas en su conjunto, clasificados por planta de carga, a repartir entre los adscritos a cada una de ellas:

Castellón: 0,00690€ por kilo repartido.

Puertollano: 0,00690€ por kilo repartido.

Huelva: 0,00690€ por kilo repartido.

El viaje de Lanzadera que implica el desplazamiento de una cisterna cargada y el retorno con otra distinta vacía, por sus especiales características se abonará a razón de 63,00 €.

Todas estas cuantías se integrarán, en cada centro de trabajo de los enumerados en el artículo 2 del presente Convenio, en una bolsa común que se repartirán entre los trabajadores adscritos al transporte y distribución (reparto) de GLP, en función del acuerdo que se pacte en cada centro de trabajo. En su defecto y como regla general se aplicarán las siguientes variables: (i) kilómetros recorridos, (ii) kilos, y (iii) suministros, y que serán distribuidas por partes proporcionales según la fórmula acordada y conforme a las ponderaciones pactadas por la Empresa.

Mientras no exista acuerdo en el modo de reparto de la bolsa, para la ponderación de las variables indicadas, la Empresa aplicará, por defecto, la siguiente ponderación para distribuir las cantidades integrantes de la bolsa común:

- Kilos: 33,33 %.
- Kilómetros: 33,33 %.
- Suministros: 33,34 %.

La cuantía que resulte por la aplicación de la fórmula acordada se reducirá en el importe de las dietas en que el trabajador haya incurrido para la obtención de estos incentivos, conforme a lo establecido en el artículo 31.4 siguiente de este Convenio.

Los servicios de vaciado, se abonarán a razón de 55,00 €, por cada servicio. El importe de este servicio podrá ir o no a bolsa según acuerdo de la Empresa con cada uno de los centros de trabajo afectados por este Convenio. En defecto de pacto/acuerdo, se destinará a la bolsa común.

Guardia distribución: cuando por turno rotativo, un conductor de distribución se encuentre de guardia en sábado, domingo o festivo, se le compensará con una cantidad de 30,00 €. En el caso que durante ese período se efectúe un suministro de Gas, esta cantidad se reducirá de la cantidad pactada por suministro en sábado, domingo o festivo que a continuación se relacionan:

- Sábados todo el año: 40,00 €.
- Domingos y festivos todo el año: 85,00 €.

30.3 La modalidad de pago por kilometraje establecida en los puntos anteriores no supone en ningún momento incentivar un exceso de jornada o un más número de kilómetros recorridos, sino que dado las especiales características del sector y de esta empresa, y en concreto la conducción, se establece la misma para compensar y retribuir las horas extras y horas de presencia que se hubieran podido realizar.

30.4 Los incentivos que resulten de aplicar los importes aquí indicados, se recogerán en la nómina bajo el concepto «incentivos» que, tal y como se indica en el art. 27º anterior, se acuerdan con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que se hayan podido realizar.

Artículo 31. *Dietas.*

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual.

La cuantía de las dietas, para toda la duración del convenio, será la siguiente:

1. Dieta nacional: 43,87 € día.
2. Dieta internacional: 63,00 € día.
3. Las Dietas se desglosarán conforme a los siguientes parámetros:

Dieta nacional (peninsular)	2017-2020 - Euros
Desayuno	8,00
Comida	14,00
Cena	13,00
Pernocta	8,87
Dieta completa	43,87

Dieta internacional	2017-2020 – Euros
Desayuno	8,00
Comida	17,00
Cena	15,00
Pernocta	23,00
Dieta completa	63,00

Para generar derecho a dieta completa, se entiende que el trabajador deberá realizar por trabajo, fuera de su domicilio, desayuno, comida cena y pernoctación. De no ser así se abonará la parte proporcional.

4. A los efectos de la determinación exacta de los INCENTIVOS de los trabajadores adscritos al transporte y distribución (reparto) de GLP, conforme a la fórmula acordada según está establecido en el art. 30º anterior, se acuerda que el valor de la dieta a deducir del resultado obtenido por la aplicación de dicha fórmula se corresponderá con las dietas de desayuno, comida y cena que los trabajadores hayan generado.

Queda bien entendido, a todos los efectos, que con esta dieta se está compensando a los trabajadores adscritos al transporte y distribución (reparto) de GLP, los gastos de manutención en que hayan incurrido para la obtención de dichos incentivos. Quedarán, por tanto, exceptuadas de gravamen y cotización las asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería que cumplan los requisitos y límites que señale la normativa de aplicación en cada momento.

Artículo 32. *Retribuciones. Generalidades.*

Las condiciones económicas pactadas como incentivos, contenidas en el presente convenio, serán de aplicación exclusiva a todo el personal laboral dedicado a la conducción.

Como contraprestación a sus servicios, el trabajador percibirá el salario establecido en el presente Convenio que le será satisfecho por mensualidades vencidas.

La Empresa queda facultada para hacer efectivo el pago de la retribución en moneda legal, cheque bancario, transferencia o cualquier otra modalidad en entidades de crédito, no computándose como jornada efectiva de trabajo el tiempo que, en su caso, se emplee para su cobro.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Mejoras sociales y premios

Artículo 33. *Póliza de seguros.*

La Empresa concertará con entidad aseguradora de su elección una póliza de accidentes a favor de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en virtud de que se les garantice a ellos o a sus herederos, si no hubiesen designado beneficiarios, la percepción de una indemnización de 26.848,58 € de capital para cubrir los riesgos de muerte, 37.588,01 € incapacidad permanente e incapacidad permanente absoluta, y gran invalidez y por traslado de cadáver en caso de fallecimiento, 5.369,72 €.

Artículo 34. *Vestuario del personal.*

La Empresa facilitará ropa de trabajo adecuada a todo el personal laboral encuadrado en el presente Convenio, que presten servicios en puestos que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como el personal que deba usar uniforme, una vez al año.

Igualmente se facilitará ropa impermeable, al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo, utensilios, herramientas o maquinaria de uso diario que tenga en su poder el trabajador a la fecha de la extinción del contrato de trabajo, en su caso, se retornaran a la empresa simultáneamente al cobro de la liquidación por finiquito.

Artículo 35. *Complementos por incapacidad temporal.*

En los casos de suspensión de la relación laboral por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la Empresa complementará la acción protectora de la seguridad social, de la siguiente manera:

1.º Accidente laboral: en caso de accidente laboral, la Empresa completará desde el primer día el 100 % de la base de cotización por dicha contingencia.

2.º En los restantes casos de I.T., regirá el punto anterior, pero el complemento se aplicará desde el día 21 de la incapacidad temporal y hasta los 90 días de inicio del periodo.

Artículo 36. *Defunciones.*

En caso de fallecimiento de un trabajador que se encuentre de alta y prestando sus servicios laborales, la Empresa abonará a sus herederos un mes de salario base más antigüedad en concepto de ayuda por defunción.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

Con el fin de aplicar una norma única, objetiva e igual para todos los trabajadores afectados por el presente, en materia de puntualidad, permanencia, disciplina y asistencia al trabajo, se establece, sin perjuicio del descuento automático de haberes por los días no trabajados o cualesquiera otras fracciones de tiempo inferiores a la expresada en este Convenio, las faltas laborales y las correlativas sanciones que, ser sometidas para su calificación y graduación a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 38. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- 1) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 2) La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de efectuarlo.
- 3) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros o público.
- 4) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

Artículo 39. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- 1) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- 2) Las discusiones en el puesto de trabajo que repercutan en la buena marcha del mismo.
- 3) Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione, perjuicio grave a la Empresa.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores, incumpliendo las órdenes e instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y que puedan acarrear un perjuicio grave.

- 6) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasionara perjuicio grave a la Empresa, la falta sería considerada como muy grave.
- 7) La negligencia maliciosa en el desempeño de su trabajo.
- 8) La incidencia de más de tres faltas leves, dentro de un mismo trimestre.
- 9) La no comunicación y presentación del documento oficial de Baja por Enfermedad o Accidente en un período de 24 horas.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

- 1) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- 2) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el servicio si repercute negativamente en el trabajo. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamientos in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.
- 3) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
- 4) La manifiesta negligencia en el puesto de trabajo cuando cause perjuicio grave a la Empresa.
- 5) El fraude, deslealtad, y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
- 6) El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la Empresa, durante la prestación de su trabajo.
- 7) La simulación reiterada de enfermedad.
- 8) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos, en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometan negligentemente.
- 9) Tres faltas graves de limpieza y aseo personal.
- 10) Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave, con el público en general y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
- 11) Simular la presencia de otro compañero en el puesto de trabajo, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta u otro medio de control.
- 12) La reincidencia en faltas graves, dentro de un trimestre.
- 13) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 14) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 15) El abuso de autoridad y la coacción sexual respecto de cuantas personas se relacionen con el desempeño de su trabajo.
- 16) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 17) Y en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la Empresa, sus instalaciones, maquinaria o al público en general.
- 18) La retirada de servicio o veto por parte del cliente por incumplimientos graves de los procedimientos en sus centros de trabajo o sus clientes.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
- Traslado a otro centro de trabajo o departamento.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante un periodo de hasta tres años.
- Despido disciplinario.

Artículo 42. Graduación de las sanciones.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los trabajadores, en el público en general y en la propia Empresa.

Artículo 43. Prescripción de las faltas y sanciones.

- 1.º Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- 2.º Las faltas graves, prescribirán a los veinte días.
- 3.º Las faltas muy graves, a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO NOVENO

Varios

Artículo 44. Derechos sindicales de los trabajadores.

Todos los trabajadores tendrán derecho a que se salvaguarde los derechos sindicales que la normativa legal les concede y vendrán obligados a poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito, los actos que suponen abuso de autoridad.

La Empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días y resolverá en el de diez, dando traslado de la resolución al interesado, para que este proceda en la forma que a su derecho convenga, haciéndose público en el tablón de anuncios.

Artículo 45. Comisión Paritaria.

Se crea para la vigilancia, control y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, una Comisión Supervisora, que estará compuesta por los negociadores que suscriben el presente o por las personas en que cada una de las partes deleguen, y que no podrá ser superior a tres miembros por cada una de las partes.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de interpretación y aplicación del convenio, incluido el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de estudio y/o propuesta de modificación del texto, a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo cuando, durante su vigencia, se publiquen Leyes que deroguen o modifiquen los acuerdos contenidos en el presente Convenio.

- c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- d) Intervendrá como órgano de mediación a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y de inaplicación del régimen salarial. En este caso, dispondrá de un plazo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.
- e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para estudiar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de 15 días desde la declaración de la mencionada nulidad y, si fuera el caso, proponer a la Comisión Negociadora del Convenio, una cláusula que permita alcanzar el resultado esperado dentro de los cauces legales.
- f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia practica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple.

Los acuerdos que alcancen la Comisión Paritaria en cuestiones de interpretación y aplicación del Convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Ambas partes firmantes de este convenio se someten y adhieren a los procedimientos establecidos o que se establezcan, mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en la Ley, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa.

Artículo 46. *Concurrencia de convenios.*

Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto y conservará su vigencia hasta la finalización prevista.

CAPÍTULO DÉCIMO

Salud laboral

Artículo 47. *Salud laboral: Prevención de riesgos laborales.*

Todo trabajador de esta Empresa tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo derecho el trabajador, en la persona de sus representantes sindicales, a participar en la política de prevención de accidentes y el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, y concretamente tendrá derecho a:

- 1.º Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos.
- 2.º Paralizar su trabajo si se considera expuesto a un riesgo grave y a no retornar al mismo, hasta que éste haya sido eliminado.
- 3.º A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños ocasionados por los riesgos a que este expuesto.
- 4.º El trabajador está obligado en uso de sus derechos, a seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas que le sean impartidas por la Empresa, en aplicación de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, la Empresa está obligada a:

- 1.º Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo.
- 2.º Facilitar la participación de los trabajadores en la política de seguridad e higiene garantizando una formación adecuada y práctica, tanto a los trabajadores de nuevo acceso, como a los que cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

Alcoholemia y drogodependencia: Los trabajadores están obligados a someterse, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, con lo establecido en el Reglamento General de Circulación según Real Decreto 1428/2002 y conforme a la normativa de orden interno de esta mercantil a que viene obligada por sus clientes, a las pruebas a practicar por la empresa o por quien ésta designe, para conocer el grado de impregnación tanto alcohólica como de estupefacientes.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Artículo 48. *No discriminación.*

De acuerdo con lo establecido por la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las 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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Los trabajadores, en función de representación de sus compañeros, sea ésta por elección o por designación de su sindicato, no podrán ser represaliados, discriminados, etc., por realizar actividades inherentes a su cargo.

Artículo 49. *Descuelgues del convenio.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias: (a) jornada de trabajo, (b) horario

y distribución del tiempo de trabajo, (c) régimen de trabajo a turnos, (d) sistema de remuneración y cuantía salarial, (e) sistema de trabajo y rendimiento, (f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, y (g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Cláusula adicional primera.

Todos los acuerdos de este Convenio a los que las partes deliberantes conceden plena validez y fuerza de Ley, han sido acordados por libre manifestación de voluntad de los firmantes, siendo los mismos su exacto reflejo.

Cláusula adicional segunda.

En lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a lo dispuesto, como norma de derecho supletorio, en el Acuerdo General Para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que la sustituya.

Cláusula adicional tercera.

Las partes negociadoras tras llegar a la elaboración y aprobación de este Convenio acuerdan para el buen fin del mismo respetar lo pactado, la demás legislación laboral vigente y mantener las buenas relaciones por las dos partes.

Y en prueba de conformidad con todo lo aquí expuesto, firman el contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa y a todos los efectos y en Huelva. Y conformes, firman todos los asistentes.—Por la empresa ESK, Francisco Corell Quiles, Pascual Morell Andrés, Carlos Ferrera Perera.—Por la representación de los trabajadores, Avelino Torres Arias, Hilario Moreno Bautista, Francisco Javier Banderas Ruiz, Jesús Payán Castilla.