

ANEXO 2

Revisión pagas extraordinarias 1999

(1 de enero de 1999-31 de diciembre de 1999)

	0 2	2 6	6 10	10 14	14 18	18 22	22 26	26 30	30 34	34 38	38 42
Técnico titulado	126.888	128.492	132.170	136.283	139.529	143.209	146.888	150.567	154.244	157.927	161.607
Técnico no titulado	98.745	99.889	102.749	105.608	108.467	111.332	114.190	117.046	119.911	122.650	125.630
Jefe administrativo	89.817	90.857	93.460	96.063	98.664	101.266	103.868	106.468	109.070	111.672	114.275
Oficial administrativo	85.426	86.416	88.888	91.365	93.838	96.313	98.790	101.262	103.736	106.214	108.688
Auxiliar administrativo	77.627	78.527	80.777	83.022	85.274	87.521	89.770	92.018	94.267	96.516	98.764
Aspirante administrativo	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344	70.344
Oficial mayor	89.603	90.594	93.071	95.548	98.026	100.458	102.979	105.455	107.934	110.411	112.887
Oficial florista	84.312	85.299	87.768	90.239	92.707	95.179	97.650	100.116	102.586	105.059	107.526
Auxiliar florista	83.521	84.510	86.956	89.403	91.846	94.292	96.741	99.187	101.633	104.079	106.525
Ayudante florista	82.729	83.720	86.145	88.567	90.986	93.407	95.834	98.260	100.685	103.102	105.525
Pers. Auxiliar Venta	84.312	85.299	87.768	90.239	92.707	95.179	97.650	100.116	102.586	105.059	107.526
Mozo	80.607	81.552	83.911	86.273	88.630	90.992	93.349	95.709	98.070	100.431	102.789
Conductor vehículos	84.312	85.299	87.768	90.239	92.707	95.179	97.650	100.116	102.586	105.059	107.526

ANEXO 3

Revisión plus antigüedad

(1 de enero de 1999-31 de diciembre de 1999)

	0 2	2 6	6 10	10 14	14 18	18 22	22 26	26 30	30 34	34 38	38 42
Técnico titulado	—	1.472	5.150	8.829	12.510	16.189	19.868	23.548	27.224	30.907	34.587
Técnico no titulado	—	1.144	4.004	6.862	9.722	12.587	15.445	18.302	21.167	24.025	26.885
Jefe administrativo	—	1.040	3.643	6.246	8.846	11.449	14.051	16.651	19.253	21.855	24.457
Oficial administrativo	—	991	3.463	5.938	8.411	10.887	13.365	15.836	18.310	20.788	23.262
Auxiliar administrativo	—	900	3.149	5.395	7.648	9.894	12.142	14.391	16.640	18.888	21.137
Aspirante administrativo	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Oficial mayor	—	991	3.468	5.945	8.423	10.855	13.376	15.852	18.331	20.807	23.284
Oficial florista	—	989	3.457	5.929	8.397	10.869	13.339	15.805	18.276	20.749	23.216
Auxiliar florista	—	979	3.426	5.873	8.315	10.765	13.210	15.656	18.102	20.548	22.994
Ayudante florista	—	968	3.393	5.815	8.234	10.655	13.082	15.508	17.928	20.350	22.773
Pers. Auxiliar Venta	—	989	3.457	5.929	8.397	10.869	13.339	15.805	18.276	20.749	23.216
Mozo	—	944	3.302	5.664	8.020	10.384	12.739	15.101	17.460	19.823	22.179
Conductor vehículos	—	989	3.457	5.929	8.397	10.869	13.339	15.805	18.276	20.749	23.216

5818

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Velpa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Velpa, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9012782), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 13 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «VELPA, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
AÑOS 2000 Y 2001

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Velpa, Sociedad Anónima», dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos petrolíferos y otras mercancías, y los trabajadores que en ella prestan servicios.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, afecta a la totalidad del personal de «Velpa Sociedad Anónima», que presta servicios en cualquiera de los centros de trabajo abiertos por la empresa en el Estado español, así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este Convenio al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2001.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su vencimiento inicial, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de seis miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo general e interpretación de sus preceptos.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario.

La Comisión fija su sede en Villares de la Reina (Salamanca), calle José Méndez, sin número.

En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente considerara que este Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el Convenio Colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y computo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior.

Artículo 8. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. *Facultades de la empresa.***

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa, pudiendo ésta, previo informe de la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del manual de calidad.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador tendrá las siguientes limitaciones:

- a) Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador.
- b) Que no cause perjuicio a la formación profesional del trabajador.
- c) Que se respete su pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por período superior a seis meses, durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta circunstancia a los representantes legales de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de tres mensualidades del salario base que le corresponda.

Además el trabajador trasladado dispondrá de diez días de permiso retribuido.

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

CAPÍTULO III**Clasificación del personal****Artículo 12. *Clasificación del personal.***

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales:

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

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

Jefe de Área: Es el trabajador que se encuentra al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la empresa se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Jefe de Tráfico: Es el trabajador que tiene a su cargo dirigir la prestación de servicios de un grupo de vehículos de la empresa, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, elaborando estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

Grupo II: Personal de Administración. Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente rela-

cionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Especialista Administrativo: Es el trabajador con conocimientos específicos de determinadas tareas técnicas relativas a la Administración, que actúa con plena autonomía y responsabilidad, dependiendo directamente de la Dirección de la empresa.

Oficial Administrativo: Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática tareas que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no revisten especial complejidad.

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

Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + 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, 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 exigiese, 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.

Conductor: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Los trabajadores que alcancen seis meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor-Mecánico.

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

Oficial de primera de Oficios (Mecánico): Es el trabajador que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Mozo de Taller: Es el trabajador que poseyendo conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimiento correcto.

Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

Personal de Mantenimiento y Limpieza: Es el trabajador que se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias de la empresa.

Artículo 13. *Obligaciones de los conductores.*

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.

b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos y accesorios que se fijen.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con la participación de la representación legal de los trabajadores.

d) Mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquéllos.

g) Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por la CLH y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.

h) Cualquier otra recogida en el manual de calidad de la empresa, o en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. *Contratación.*

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

Contratos de duración determinada: Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratos para el fomento de la contratación indefinida: Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la Ley 63/1997, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de Contratación Indefinida, tanto en los supuestos de contrataciones iniciales, como en los supuestos de transformación, realizadas en cualquier momento, de contratos de duración determinada o temporal y formación ya existente (incluso posteriores al 17 de mayo de 1998), en contratos de fomento a la contratación indefinida.

Estas contrataciones iniciales o transformaciones de contratos temporales en contratos de fomento a la contratación indefinida, tienen como límite temporal el 17 de mayo de 2001.

En las contrataciones indefinidas que puedan ser realizadas durante la vigencia del presente Convenio, y teniendo en cuenta los perfiles de los puestos a cubrir, se valorará preferentemente a los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por medio de contratación temporal, así como a aquellos que procedan del sector de mercancías peligrosas.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 15. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 16. *Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su correspondencia con cualquiera de las categorías de cada grupo profe-

sional, fijado en el anexo I de este Convenio y remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

Para el año 2001, y con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre del mismo año, el salario base que recoge el anexo I de este Convenio sufrirá un incremento lineal de para cada una de las categorías de 4.400 pesetas mensuales, adicionándose a dicho incremento la cantidad resultante de multiplicar 200 pesetas por cada décima que el incremento experimentado por el IPC en el año 2000 supere el 2 por 100, previsto inicialmente.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de treinta días de salario base y antigüedad, en su caso, cada una de ellas, antes, respectivamente, del 19 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo.

Artículo 18. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por concepto distinto al de la jornada del trabajador y su adscripción a una categoría profesional, y serán los que a continuación se especifican:

Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por años de servicio consistente en dos bienios en cuantía cada uno de ellos de 4.250 pesetas, y de dos quinquenios en cuantía de 8.500 pesetas cada uno de ellos.

Aquellos trabajadores que en la actualidad vengán percibiendo cantidades superiores a las establecidas en el párrafo anterior, mantendrán su situación personal como derecho adquirido o condición más beneficiosa incorporada a título individual a su contrato de trabajo.

Plus de peligrosidad: Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que realizan en la empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus de 10.884 pesetas mensuales, abonables igualmente durante el período de vacaciones legales.

Plus de festivos: Si por necesidades de la empresa el personal de movimiento hubiera de efectuar prestación laboral en domingo o festivo, las horas trabajadas en los referidos períodos se abonarán cada una de ellas a razón de 1.532 pesetas, garantizándose un mínimo de cinco horas.

Incentivos: Son los complementos por cantidad o calidad de trabajo que, en su caso, se pueden abonar a determinados trabajadores, cuya cuantía dependerá de los acuerdos particulares que se celebren con los trabajadores afectados.

Artículo 19. *Complementos extrasalariales.*

Plus de transporte: Se establece la cantidad de 13.550 pesetas mensuales en concepto de plus de transporte.

Dietsas: Se fija la cuantía de la dieta completa para todo el personal afectado por este Convenio en 9.500 pesetas diarias, distribuidas de la forma siguiente:

Comida: 2.100 pesetas.

Cena: 2.100 pesetas.

Desayuno: 800 pesetas.

Pernoctación: 4.500 pesetas.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en el artículo 13 de este Convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se computen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Se establece como precio de la hora extraordinaria 1.007 pesetas cada una de ellas.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio y en

cómputo anual, con un máximo de nueve horas de trabajo efectivo por día.

Artículo 22. *Jornadas especiales de trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 1, 2, 8, 9, 10 y 11 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 23. *Jornada continuada.*

Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para estos trabajadores, respetándose como condición más beneficiosa a aquel que la tenga concedida o reconocida.

Artículo 24. *Descanso semanal y diario.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, con las especialidades que establece el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 25. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo:

- La conducción de los vehículos.
- La parte del tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exijan la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- El tiempo empleado en reparar la avería, siempre que la reparación la realice el propio conductor.
- Cuando sea preciso el remolque del vehículo a talleres u otros lugares donde se vaya a efectuar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque en caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

Se considerará tiempo de presencia:

- La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que sólo requiera vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
- Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.
- Las de espera por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio u otras reglamentarias en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.
- Cualquier otra actividad a realizar por el conductor al servicio de la empresa que no esté incluida en este artículo como tiempo efectivo de trabajo.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, con todos los conceptos salariales, de treinta días naturales.

Las vacaciones no se iniciarán en domingo o festivo, no podrán ser sustituidas por compensación económica y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Las situaciones de IT producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. El período vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa.

Las empresas junto con la representación social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Éste quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Un día por traslado de vivienda habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Para las categorías de conductor y conductor mecánico, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 28. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, con motivo de hechos o acontecimientos que se produzcan prestando servicios para la empresa, mediante sentencia o resolución administrativa firmes y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo.

En el supuesto de que la privación del permiso de conducir, o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, lo fuese por período superior a seis meses no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

En todo caso la empresa reservará el puesto de trabajo al conductor afectado durante el tiempo de privación del permiso de conducción y/o ADR y con un máximo de dieciocho meses desde la fecha de la suspensión firme, estando obligada a readmitir en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha del cese, siempre que siga existiendo la actividad que ampara este Convenio dentro de la empresa.

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la suspensión durante un tiempo inferior a los seis meses citados en el párrafo primero, la empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de los conductores que presten servicio en la empresa:

En plantilla de hasta veinte conductores: Una.

En plantilla de entre veintiuno y cuarenta conductores: Dos.

En plantilla de entre cuarenta y uno y sesenta conductores: Tres.

Artículo 29. *Seguro de vida e invalidez.*

Para el personal afectado por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, la empresa garantizará una indemnización de 7.000.000 de pesetas, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales, concertando, a tal efecto, la oportuna póliza de seguro.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los períodos máximos que a continuación se indican, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario:

IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 270 días.

IT derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 360 días.

Artículo 31. *Jubilación anticipada.*

Ambas partes fomentarán las jubilaciones anticipadas a los sesenta y cuatro años, en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Los trabajadores afectados por este Convenio con una antigüedad mínima de veinticuatro años en la empresa que anticipen su jubilación, en este caso de mutuo acuerdo con la empresa, percibirán el siguiente número de mensualidades de su salario de cotización:

Sesenta años: Doce mensualidades.

Sesenta y un años: Diez mensualidades.

Sesenta y dos años: Ocho mensualidades.

Sesenta y tres años: Seis mensualidades.

Sesenta y cuatro años: Cuatro mensualidades.

Artículo 32. *Fallecimiento del trabajador.*

Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su residencia, los gastos de traslado del fallecido, correrán a cargo de la empresa.

Las empresas abonarán dos mensualidades a los herederos naturales del trabajador que fallezca, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador fallecido tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

CAPÍTULO VII

Salud laboral y derechos sindicales

Artículo 33. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Ambas partes se comprometen y obligan a difundir en el seno de la empresa la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y a velar por su más estricto cumplimiento.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

Aquel personal que precise, por razones derivadas de su actividad en la empresa, una determinada uniformidad derivada de razones de imagen de la empresa o de protección frente a inconveniencias, será provisto por cuenta de la empresa de dos equipos anuales, siendo obligatoria su utilización por parte de los trabajadores.

Artículo 35. *Representantes de los trabajadores.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones deliberadoras del Convenio y Comisiones Paritarias que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

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, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

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

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

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

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

Artículo 38. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

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

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

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

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

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

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

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

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 37, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 37.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 37.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 37.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 37.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40. *Sanciones.*

1. 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 dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

Artículo 41. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben:

A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto por este Convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, Resolución de 13 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, así como el resto.

Disposición adicional segunda.

La empresa establecerá un plan de formación anual. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua.

Disposición adicional tercera.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio deberán ser abonados dentro del mes siguiente al de su firma.

ANEXO I

Tabla salarial

	Pesetas
Jefe de Área	129.229
Jefe de Tráfico	120.644
Especialista Administrativo	120.645
Oficial Administrativo	116.434
Conductor Mecánico	113.308
Conductor	102.839
Auxiliar Administrativo	113.308
Guarda	113.308
Oficial primera (Mecánico)	113.308
Mozo de Taller	97.720
Personal de Mant. y Limpieza	91.313