

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10071** *Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos, S.L. (código de convenio nº 90102492012016), que fue suscrito, con fecha de 30 de mayo de 2016, 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, 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, 18 de octubre de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE «LOGÍSTICA Y TRANSPORTE INTEGRADO DE HIDROCARBUROS SL» AÑOS 2016-2017

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos SL, 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 Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos SL 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 junio de 2016 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2017.

### 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 y Resolución de conflictos*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 6 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio, debiendo designar la parte social un representante por cada uno de los centros de trabajo. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Los miembros suplentes serán designados por cada una de las partes. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo general e interpretación de sus preceptos.
2. Vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario. Cada parte designará a sus miembros para cada sesión.

La Comisión fija su sede en el domicilio social de la empresa situado en Polígono de Pocomaco, 40-41, A Coruña (CP 15190). 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. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días. La convocatoria se realizará por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por la contraparte.

Serán funciones de esta comisión paritaria ejercer funciones de arbitraje y mediación en cuantas cuestiones sean sometidas por las partes a su consideración y vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, las personas que desempeñarán el cargo de presidente o presidenta, y de secretario o secretaria.

Dentro de la comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple por cada parte, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la válida constitución de la comisión se requiere la presencia como mínimo del 50% de los vocales de cada parte. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas a los efectos de someter, en su caso, las discrepancias producidas en su seno al SIMA, tal y como se recoge en el apartado siguiente.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter a la mediación del SIMA, o de cualquier otro órgano que con la misma finalidad llegue a sustituirlo, todas las controversias que puedan surgir derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo tal y como se recoge en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes someterán a una mediación ante el SIMA toda controversia de índole colectiva que les afecte, resultando obligatoria y con carácter previo al inicio de cualquier vía judicial.

## 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 cómputo 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. La misma garantía se establece para el caso de que se incorpore personal subrogado procedente de otras empresas con condiciones que en su conjunto sean más beneficiosas.

## 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. Además el trabajador trasladado dispondrá de 10 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.*

La valoración de los puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta fundamentalmente la concurrencia de los siguientes factores: Conocimiento teórico y práctico, responsabilidad exigible. Se establecen 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.

Jefatura de Área.—Es aquella persona que presta servicios 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.

Jefatura de Tráfico.—Son aquellas personas tienen 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 tráficos, recorridos y consumos.

Grupo II: Personal de administración.—Pertencen a este grupo profesional todas las personas que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad o laboral, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y gestión de los servicios de calidad y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

**Especialista Administrativo.**—Es la persona 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. Se incluyen las labores de carácter comercial realizadas tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

**Auxiliar Administrativo.**—Es aquella persona que con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes y directrices de los responsables de área o de la dirección, realiza trabajos referidos a los sistemas de calidad, informáticos, contables o de archivo entre otros, que no revisten especial complejidad.

**Grupo III: Personal de transporte y movimiento.**—Pertenece 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 de 1.ª.**—Es aquella persona 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 mecánico de 2.ª.**—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, sin necesidad de ayudar 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.

Los trabajadores que alcancen 6 meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor- Mecánico de 1ª

**Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.**—Pertenece a este grupo todas las personas empleadas 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 1.ª de Oficios (Personal de Mecánica).**—Es la persona 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.

**Auxiliares de Taller.**—Es la persona que poseyendo la titulación y conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos del mismo con rendimiento correcto y bajo la supervisión del oficial de 1º.

Guarda.–Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la Empresa. Puede prestar servicios en turnos tanto de día como de noche, rotatorios o fijos.

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 del personal de conducción.*

Sin perjuicio de las obligaciones generales del personal de conducción, 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 cumplimentar y 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 que se fijen y realizar las cargas y descargar en los lugares y horas fijados.
- 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 aquellos recibiendo para ello de la empresa o de las entidades con las que contrate, la formación precisa. Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los diferentes centros de carga y descarga y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.
- g) 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, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 14. *Contratación.*

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo vigentes, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

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.

Contrato de relevo: se celebrará de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial.

## 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 profesional, que se fija en el Anexo I de este Convenio para el año 2016 y 2017, que remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

#### Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 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. Las pagas extraordinarias son de devengo anual y podrán prorratearse mes a mes previo acuerdo con los trabajadores.

#### 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 31,04 euros en 2016, 31,23 euros en 2017 euros, y de dos quinquenios en cuantía de 62,07 euros cada uno de ellos en 2016 y 62,44 en 2017.

Aquellos trabajadores que en la actualidad vengan 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 67,86 euros mensuales durante el año 2016 y 68,27 € en 2017, abonables igualmente durante el período de vacaciones legales.

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.

Plus Calidad: A partir del 1 de enero de 2016 se percibirá el plus en la cuantía de 612 € anuales en 2016 y de 615,67 € anuales en 2017, distribuidos en 15 pagas y estará relacionado con el normal cumplimiento de las tareas descritas en la categoría asociada.

Plus de Presencia: Este complemento cotizable se crea para compensar las prolongaciones que se producen en la jornada, su irregularidad y la disponibilidad. No se percibirá en el caso de que no exista jornada que compensar.

Complemento de coordinación: En aquellos centros de trabajo en los que se crea necesario, la dirección de la empresa podrá crear la figura de coordinación en cualquiera de los niveles de responsabilidad que se definen. Será facultad discrecional de la empresa la decisión de crear el puesto de coordinación y asignar la realización de estas funciones. El desempeño de la coordinación es temporal, y las cantidades establecidas en este apartado no son consolidables, se percibirán exclusivamente durante la designación y

realización de las tareas de coordinación. En función de las tareas asignadas y del grado de responsabilidad, podrán existir dos niveles:

Coordinación de nivel II, conlleva la realización de funciones de enlace entre la central y la base, y engloba todas las relativas al control de las instalaciones, reparto y asignación de rutas y servicios a los conductores y traslado, ordenación y archivo de documentación de la empresa, entrega de ropa de trabajo, etc.

Coordinación de nivel I, cuando además de las funciones anteriores se realicen labores de coordinación íntegra de la base, incluyendo expresamente el control de flota, instalaciones, inspecciones, control de documentación administrativa, de personal etc.

El plus de coordinación se percibirá también en vacaciones.

Plus de Consejera/o de Seguridad: El desarrollo temporal de estas funciones por parte de personal que no haya sido contratado expresamente para realizar estas tareas, dará lugar al percibo de un complemento que se aprobará en cada caso en función del ámbito de desarrollo, nivel de responsabilidad y experiencia previa.

Plus de Domingos y Festivos.—El personal que preste servicios en Domingo o día festivo tendrá garantizada la retribución correspondiente a tres horas más la dieta alimenticia, con independencia de que la prestación de servicios efectiva sea inferior. En caso de que la duración de la actividad sea superior, se percibirán las retribuciones correspondientes a la jornada realizada.

#### Artículo 19. *Complementos extrasalariales.*

Dietas: La empresa abonará las siguientes cantidades por cada día efectivo de trabajo salvo que los generados fueran superiores a los establecidos en este artículo en cuyo caso de abonarán estos últimos:

Comida: 12,95 euros.

Cena: 12,95 euros.

Dieta íntegra 61,57 euros.

Pernoctación: 30,73 euros.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada anual fijada en el artículo 21 de este Convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En defecto de pacto al respecto, las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas siguiendo la previsión del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

### CAPÍTULO V

#### Jornada de trabajo

#### Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 1.800 horas al año de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No podrá superar un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

Por la propia naturaleza del servicio y actividad de la empresa esta viene desarrollando su actividad laboral de Lunes a Domingo, sin perjuicio de la concreta distribución horaria fijada en el calendario laboral cada centro de trabajo o a cada trabajador a título individual, en los términos legalmente previstos.

## Artículo 22. *Jornadas especiales de trabajo.*

Por la propia actividad de la empresa y su personal, en esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto y cualquiera que la amplíe, aclare o sustituya. (Real Decreto 1561/1995. Real Decreto 902/2007). Será aplicable también en cuanto al cómputo el Acuerdo General de Transporte de mercancías por carretera vigente en cada momento.

## 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 este personal.

## Artículo 24. *Descanso semanal y diario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto, Real Decreto 1561/1995. Real Decreto 902/2007, y demás normativa de concordante aplicación.

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

Se estará en lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto Real Decreto 1561/1995. Real Decreto 902/2007 y demás normativa de desarrollo.

## Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con todos los conceptos salariales, de 22 días laborales, excluyendo del cómputo los sábados, los domingos y festivos.

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 Incapacidad Temporal producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. El periodo 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. Este quedará expuesto en los tableros 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:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio que empezarán a disfrutarse una vez finalizado el descanso semanal del trabajador
2. Un día natural por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
3. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o hija, enfermedad grave o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos e hijas y cónyuge. Por el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el derecho será a dos días de ausencia. Si fuera necesario desplazarse fuera de la provincia, el plazo en ambos grados de parentesco será de cuatro días.
4. Un día por traslado de vivienda habitual.
5. 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.

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

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. Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico para los trabajadores a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conductor, preavisando con tres días de antelación.

9. Los trabajadores y 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 persona que ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

11. Tres días por año destinados a asuntos propios. Para el disfrute de estos días por el personal de transporte y movimiento, se avisará al jefe de Tráfico con suficiente antelación (mínimo de 4 días). No podrán acumularse a vacaciones.

## 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, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga, con motivo de hechos o acontecimientos que se produzcan prestando servicios para la Empresa, mediante sentencia o resolución firme y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, o infracción laboral de las previstas en el presente Convenio, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, de cualquier categoría en la que pueda ser asignado con independencia del salario que se establezca en convenio. Durante este período la persona interesada percibirá las retribuciones correspondientes a su nueva categoría y puesto.

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

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 6 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 centros de trabajo con plantilla de hasta 20 conductores: 1.
- En plantilla de entre 21 y 40 conductores: 2.
- En plantilla de entre 41 y 60 conductores: 3.

**Artículo 29.** *Indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

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, mediante la oportuna póliza de seguro, una indemnización de 50.000 euros, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto. Esta designación deberá realizarse de forma expresa y ser comunicada a la empresa fehacientemente. El personal, para tener derecho a la cobertura, deberá cumplimentar los cuestionarios de salud o cualquier otro requisito que incluya la aseguradora para quedar incluido en la protección de la póliza.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario:

Artículo 31. *Fallecimiento del trabajador.*

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

Artículo 32. Protección Jurídica y Fianza.

Las empresas en el contrato de seguro de cada vehículo, además de las correspondientes coberturas contratadas, asegurará la defensa jurídica y la prestación de fianzas de los conductores que se derive de actos y/o siniestros producidos como consecuencia de trabajo y/o funciones, quedando excluidos los que se deriven de la privación del permiso de conducir a consecuencia de negligencia temeraria, el consumo de drogas o bajo los efectos del alcohol o sustancias prohibidas que superen los límites legalmente establecidos.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral seguridad y derechos sindicales

Artículo 32. *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.

Alcohol y Drogas: Dada la especial peligrosidad que puede suponer en el desarrollo del trabajo el consumo de drogas o de alcohol por las consecuencias que puede ocasionar para terceros, los trabajadores y la empresa se comprometen a colaborar en detectar estos casos, obligándose a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa y del Delegado de los Trabajadores cualquier situación que pueda hacer sospechar tal consumo por cualquiera de las personas que presten servicios para la empresa. Para regular el procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas, las partes aprueban el documento que se incorpora como Anexo al presente convenio, y que será de obligado cumplimiento.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

La empresa entregará a aquellas personas que los precisen por razones de imagen y uniformidad la ropa y equipos de trabajo siendo obligatoria su utilización por parte de los trabajadores.

Artículo 34.

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. Las horas que los representantes de los trabajadores dediquen a las negociaciones del convenio y paritarias no estarán incluidas en el crédito horario asignado legalmente, sin que en consecuencia pueden verse mermadas las horas básicas reconocidas en el artículo 68 del ETT, a las que en todo caso se verán sumadas.

## CAPÍTULO VIII

**Régimen disciplinario**Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

En lo no previsto en el presente capítulo respecto a las infracciones, sanciones y procedimiento sancionador, será de aplicación el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera vigente en cada momento, tanto en lo referido a las infracciones que no se hayan recogido en el presente acuerdo, como en lo referido al procedimiento sancionador 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 36. *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 37. *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 perturbasen 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 concurren 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 38. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 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 trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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.

11. Acoso moral a los trabajadores realizado por sus superiores o compañeros.

12. La constatación de la existencia de acoso sexual en caso denunciado, será considerada siempre como falta muy grave.

#### Artículo 39. *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 con excepción de aquellas que sean consecuencia del desempeño del trabajo encomendado siguiendo instrucciones de la empresa.

#### Artículo 40. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días naturales las leves, a los veinte días naturales las graves y a los sesenta días naturales 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.

### CAPÍTULO IX

#### Otras disposiciones

#### Artículo 41. *Principio de igualdad.*

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

#### Artículo 42. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

#### Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

Se remite a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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 de ámbito estatal o norma que llegue a sustituirlo.

#### 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.

El complemento de coordinación se establece para toda la vigencia del presente convenio en las siguientes cantidades:

Nivel II.-200 € mes en 12 pagas.

Nivel I.-500 € mes en 12 pagas.

Se percibirá exclusivamente mientras se desempeñen estas funciones que serán de libre asignación y revocación por la dirección de la empresa. La persona que durante las vacaciones del titular realice el reparto de los turnos de trabajo percibirá la cantidad prevista para el nivel II dividida entre los días de realización efectiva.

Disposición adicional cuarta.

Las tablas salariales previstas en el presente convenio serán aplicables desde el 1 de junio de 2016 con independencia de la fecha de publicación del mismo.

#### ANEXO I

**Tabla salarial año 2016-2017**

	2016	2017
Jefatura de Área . . . . .	1.196,49	1.203,67
Jefatura de Tráfico . . . . .	1.127,14	1.133,90
Especialista Administración . . . . .	1.093,13	1.099,69
Conductor Mecánico de 1.ª . . . . .	1.067,85	1.074,26
Auxiliar Administrativo . . . . .	1.067,85	1.074,26
Guarda . . . . .	1.067,85	1.074,26
Oficial 1.ª (Mecánico) . . . . .	1.067,85	1.074,26
Auxiliar de Taller . . . . .	945,43	951,11
Personal de Mant. y Limpieza . . . . .	890,18	895,53

#### ANEXO II

##### **Procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas**

Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos SL es una empresa dedicada al transporte de mercancías peligrosas. Dada la especialidad de la actividad desarrollada, la vigilancia de la salud de sus trabajadores y por tanto de su adecuada capacidad y aptitud psicofísica, especialmente en el personal de movimiento, son garante no solo de la protección genéricamente debida a cada trabajador sino garantía de la seguridad de terceras personas, expuestas a un riesgo inminente ante la concurrencia de circunstancias de salud que puedan determinar una merma de la capacidad para la conducción de los trabajadores destinados a tales funciones.

Evidentemente el consumo de alcohol o sustancias estupefacientes tiene en este sentido una repercusión clara en la conducción, máxime si tenemos en consideración la especialidad del sector. Lo mismo sucede con el consumo de medicamentos tales como tranquilizantes, sedantes, o cualquier otro, incluso prescrito por un facultativo, pero que pueda influir negativamente en la capacidad de la conducción.

Nos encontramos pues ante la concurrencia de circunstancias suficientes por la especial actividad, para plantear la obligatoriedad del reconocimiento médico de empresa regulado en el art. 22 LPRL, al concurrir los presupuestos legales que determinan ese carácter.

En esta línea y con base en cuanto antecede se hace necesario incluir entre las pruebas médicas realizadas, las precisas para detectar el consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes o medicamentos que influyan negativamente en la conducción y tengan una repercusión manifiesta en el trabajo.

Conviene no olvidar que el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 6/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial establece de forma tajante que «No puede circular por las vías objeto de esta ley el conductor de cualquier vehículo con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se determine. Tampoco puede hacerlo el

conductor de cualquier vehículo con presencia de drogas en el organismo, de las que se excluyen aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica, siempre que se esté en condiciones de utilizar el vehículo conforme a la obligación de diligencia, precaución y no distracción establecida en el artículo 10». Dicha conducta es calificada en el mismo texto, como falta muy grave.

Igualmente el Artículo 27 del R.D. 1.428/2003 de 21 de Noviembre por el que se regula el Reglamento General de Circulación establece que «No podrán circular por las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial los conductores de vehículos o bicicletas que hayan ingerido o incorporado a su organismo psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas, entre las que se incluirán, en cualquier caso, los medicamentos u otras sustancias bajo cuyo efecto se altere el estado físico o mental apropiado para circular sin peligro». Las infracciones a las normas de este artículo tendrán la consideración de muy graves.

No debemos olvidar tampoco que actualmente el art. 379 del Código Penal tipifica como delito la conducción de un vehículo de motor o ciclomotor bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o de bebidas alcohólicas.

Debe precisarse no obstante que la legislación baraja tasas punibles concretas en el caso de la alcoholemia, sin embargo respecto a las sustancias estupefacientes no se concretan índices de referencia, bastando el simple «positivo» para incurrir en la conducta inhabilitante.

Desde Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos SL se hace por tanto preciso regularizar su situación, acatando el contenido de la norma, estableciendo el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos para el personal de movimiento en salvaguarda de la integridad física tanto de los propios trabajadores como de terceros, encontrándonos por tanto ante el supuesto previsto en tal sentido por el art. 22 de la LPRL.

Dichos reconocimientos habrán de incluir entre las pruebas a realizar la detección de consumo de estupefacientes, medicamentos que influyan negativamente en la capacidad de conducción y alcohol.

La práctica de los reconocimientos en la forma descrita requiere el establecimiento de unos criterios de actuación que respondan y concilien el deber de salvaguarda de la salud por parte de la empleadora, una adecuada protección a los trabajadores garantizando su derecho a la información en lo relativo a la pruebas médicas que se realicen, así como la protección de la integridad de terceros.

Por todo ello las partes acuerdan:

1.º Declarar el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos de empresa previstos en el art. 22 de la vigente LPRL para los trabajadores que realicen tareas de conducción.

2.º Dichos reconocimientos médicos incluirán las pruebas precisas para la detección del consumo en el trabajo, o el consumo con repercusiones en el trabajo, tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes, siendo debidamente informados los trabajadores de las pruebas específicas a realizar. Estas pruebas se realizarán tanto como parte del reconocimiento médico anual como en el examen de salud previo a la contratación. En este sentido el Servicio de Prevención articulará el protocolo específico de valoración y seguimiento en su caso de cada supuesto

3.º Excepcionalmente de detectarse indicios claros durante la jornada laboral de cualquier alteración en la salud con grave repercusión en el trabajo, o tener conocimiento del consumo de cualquiera de las sustancias descritas con repercusión manifiesta en el trabajo, L.T.I.H. S.L. remitirá inmediatamente al trabajador afectado al Servicio Médico de Prevención, aunque este hubiese realizado ya su reconocimiento anual, con el fin de constatar la aptitud del trabajador, entendiendo que el sometimiento a tal reconocimiento médico revestirá carácter obligatorio, adoptándose ante la negativa del trabajador las medidas disciplinarias pertinentes.

4.º En el marco global de la política de prevención y vigilancia de la salud de esta empresa, se desarrollarán acciones informativas dirigidas a la totalidad de la plantilla sobre

las repercusiones del consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefaciones en el ámbito laboral.

Igualmente desde el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se ofrecerá a los trabajadores la posibilidad de trasladar, con todas las garantías de confidencialidad, posibles situaciones personales en relación con el consumo de cualquiera de las sustancias más arriba referidas, analizándose desde dicho órgano cada supuesto individual, con valoración de las posibles opciones de ayuda que puedan ser facilitadas en función de cada supuesto, orientando al trabajador hacia las medidas precisas si a ello hubiera lugar.

Estos trabajadores deberán autorizar ser sometidos simultáneamente a un examen de salud por parte del Servicio médico de prevención así como a un seguimiento posterior por parte de dicho Servicio.