

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1861 *Resolución de 10 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Agencia de Transportes Robles, SA (código de Convenio número 90102612012017), que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el comité de empresa y delegados de personal en representación de los trabajadores, 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, 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, 10 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Arandal.

CONVENIO COLECTIVO AGENCIA DE TRANSPORTES ROBLES, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio colectivo, reconociéndose las partes con plena legitimación, son la Dirección de la empresa Agencia de Transporte Robles, y la totalidad de la representación legal de los trabajadores de la totalidad de los centros de trabajo de la sociedad habiendo sido asesorados por el sindicato comarcal SMC-UGT de Les Terres de Lleida.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Agencia de Transportes Robles, SA, y el personal incluido en el mismo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio colectivo de empresa, afectará a la totalidad de los trabajadores y a los que durante su vigencia pudieran ingresar o ser contratados en la empresa Agencia de

Transporte Robles, SA, con exclusión del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio colectivo de empresa serán de aplicación a los centros y lugares de trabajo de Agencia Transportes Robles.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2017 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 6. *Denuncia.*

Con tres meses de antelación a la finalización del plazo de vigencia de este Convenio, la Dirección y la representación de los trabajadores se comprometen a iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo Convenio colectivo. Con independencia de ello, este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigida a la otra parte.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Constitución y competencias.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, así como para su seguimiento, ambas partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión paritaria que tendrá las siguientes facultades:

- a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- b) Resolver sobre aquéllas cuestiones establecidas en la Ley.
- c) Seguimiento del Convenio.

2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 4 personas por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, integrada por aquellas personas que hayan participado en su negociación.

Para la toma de decisiones en la Comisión Paritaria por la representación social se ponderará el voto en función a la representatividad que ostenten, esto es, en proporción al número de trabajadores que representan.

3. Reuniones.

Las reuniones se celebrarán en la sede central de la Sociedad en Lleida, a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 1 mes al de la recepción de la solicitud.

Artículo 8. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

Las partes firmantes del presente acuerdo se remiten a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET respecto al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo.

Artículo 9. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro en caso de conflictos que afecten a la totalidad de la empresa.

Para los conflictos de ámbito inferior acuerdan adherirse al Tribunal Laboral de Catalunya, o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro, o en su caso, al que resulte de aplicación en función del territorio.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este Convenio se compensarán y absorberán en su conjunto y en cómputo global, con todas aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviesen reconocidas los trabajadores. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase nulo alguno de los pactos recogidos en el presente convenio, quedará nulo y sin valor ni efecto el conjunto del Convenio, obligándose ambas partes a renegociarlo de nuevo en el plazo de un mes desde la declaración de nulidad.

Artículo 12. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera o el que lo sustituya, o en su defecto, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso determinar la persona o personas en quien delega dicha facultad.

En el ejercicio de dichas facultades de organización corresponde a la Dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

En ningún momento la empresa, estará obligada a tener cubiertos todos los grupos o especialidades profesionales descritas en el presente Convenio.

Artículo 14. *Obligaciones del trabajador.*

Todos los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como deberes básicos, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, contribuyendo a la productividad de la empresa.

Será obligación por parte del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo profesional. Entre tales trabajos están incluidas

las tareas complementarias o accesorias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios para Agencia de Transportes Robles, S.A., estará clasificado en alguno de los siguientes grupos profesional y especialidades profesionales, definidas en el presente Convenio.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, cuando se les requiera por necesidades de la organización.

Se define un sistema de clasificación profesional basado en cuatro grupos profesionales, dentro de los cuales se incluyen determinadas especialidades profesionales a título meramente enunciativo y no limitativo.

Grupo I. Personal superior o 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 quien 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 especialidades profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que con carácter enunciativo y no limitativo, se describen:

– Jefe de servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de trabajo o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa, con total disponibilidad.

– Ingenieros y Licenciados: Es el que desempeña sus cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

– Ingenieros técnicos: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

Grupo II. Personal administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas, comerciales y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos y ofimáticos y los de facturación, están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Este Grupo II está integrado por las especialidades profesionales que a continuación se detallan, cuyas funciones y cometidos son los que con carácter enunciativo y no limitativo, se describen:

– Jefe de sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de la empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

– Jefe de negociado: Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación

personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a su órdenes. Quedan clasificados en esta función profesional los analistas de sistemas informáticos.

– Oficial de 1.^a: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren de plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos no excedan de siete, ambos inclusive, pueden actuar de responsable de los mismos.

Sus funciones son polivalentes, realizando todo tipo de trabajos de carácter administrativo.

Quedan incluidos en esta especialidad profesional los trabajadores que realicen funciones de programación informática.

– Oficial de 2.^a: Es el empleado que subordinado, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se le encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Sus funciones son polivalentes realizando todo tipo de trabajos administrativos.

Se incluyen en esta especialidad profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas informáticos.

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

– Telefonista o recepcionista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignarle además cometidos de naturaleza administrativa y/o control y recepción.

Grupo III. Personal de movimiento.

Pertencen a este grupo profesional 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, así como al personal superior que ejerce labores de mando y/o organización en el departamento logístico de la empresa, donde se incluyen las siguientes especialidades profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo no limitativo, seguidamente:

– Jefe de tráfico de 1.^a: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos en la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. El personal de esta especialidad profesional, puede asumir, a elección de la empresa actuar como Jefe de Centro de Trabajo en que no exista Director o Delegado de sucursal.

– Jefe de tráfico de 2.^a: Es el que con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 25 a 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior especialidad profesional, en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

– Gestor de tráfico: Es el que, bajo supervisión directa de un Jefe de Tráfico de superior especialidad profesional y recibiendo órdenes de éste, transmite a sus subordinados, dirigiendo la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos de la empresa o contratados por ella, recayendo las responsabilidades si las hubiere sobre el de superior especialidad.

Además estos trabajadores podrán realizar labores administrativas del propio departamento.

– Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase C+E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del correcto estado 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 y efectuar la carga y descarga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, incluido el mantenimiento de primer nivel, así como las que resulten precisas para asegurar la correcta protección y manipulación de la mercancía, dando cumplimiento correcto a los métodos e instrucciones comunicadas por la empresa. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de 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.

Se encuadra dentro de esta especialidad profesional, todo personal que realizando las funciones, carné y vehículos anteriormente referenciadas, preste sus servicios indistintamente en las actividades de negocio vinculadas a escenarios o, a flota propia.

Asimismo quedarán encuadrados en esta especialidad profesional, aunque carezcan del permiso de conducción de la clase C+E, los conductores que conduzcan vehículos frigoríficos.

– Conductor: Es el empleado que aun estando en posesión del carné de conducir de la clase C+E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del correcto estado 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 y efectuar la carga y descarga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, incluido el mantenimiento de primer nivel, así como las que resulten precisas para asegurar la correcta protección y manipulación de la mercancía, dando cumplimiento correcto a los métodos e instrucciones comunicadas por la empresa. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de 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, solicitando autorización al efecto a su responsable inmediato.

– Conductor de reparto: Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo la obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger o repartir o entregar 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 realizar sus recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación el servicio, solicitando autorización al efecto a su responsable inmediato. Asimismo, deberá cumplimentar los trámites administrativos propias del transporte que efectúe.

– Ayudante o mozo: Es el empleado que realiza funciones de carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, realizando el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles, recolocación de cargas, limpieza interna de los remolques e instalaciones.

Podrá realizar sus funciones tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas realizar tanto de manera manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

– Las obligaciones específicas de todos los conductores, comunes a todas las especialidades profesionales aquí contempladas, además de las generales de conductor, les corresponden todas aquellas que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. Asimismo, cuando conduzcan vehículos frigoríficos, deberán:

Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

Dirigir y ejecutar la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente de la circulación del aire interior, cuando proceda.

Efectuar el pre enfriamiento y adecuación de la temperatura de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

Grupo IV. Personal de Taller o Auxiliar de servicios.

Pertenece a este grupo profesional todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, enmarcándose dentro de este grupo profesional a título enunciativo no limitativo, las siguientes especialidades profesionales:

– Jefe de taller: Es el empleado, que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, sea como mínimo de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidentes.

– Jefe de equipo de taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dedican a trabajos de la mismas naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura de talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

– Oficial de 1.^a: Se incluye en esta especialidad profesional a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad de interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

– Oficial de 2.^a: Se incluye en esta especialidad profesional el que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

– Gestor de mantenimiento: Se incluye dentro de esta especialidad profesional, el que estando en posesión del carné C+E, se encarga de la gestión, planificación y ejecución del mantenimiento de los vehículos de la empresa, de las averías, accidentes, actuaciones en taller e inspecciones administrativas, pudiendo realizar otro tipo de tareas de apoyo administrativo.

– Gestor de almacén: Se encarga del mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa. Asimismo es el responsable de recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra logística, así como la gestión de compra del utillaje de almacén y ropa de trabajo.

– Mozo especializado: Se incluye dentro de esta categoría quienes procedimiento de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

– Mozo: Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta especialidad, los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, etc.

Artículo 16. *Progresión económica.*

Para la especialidad profesional Conductor mecánico se establece tres tramos de progresión económica cuyos criterios son los siguientes:

– Tramo A: corresponde al tramo inferior de la Especialidad profesional conductor mecánico, los trabajadores que ingresen en la empresa serán adscritos a este tramo de progresión económica, manteniéndose un mínimo de 12 meses en el mismo. Será requisito necesario para progresar al Tramo B haber superado una evaluación del desempeño de manera positiva. Las tablas de acceso son las contempladas en el Anexo I.

– Tramo B: corresponde al tramo intermedio de progresión económica de la Especialidad Profesional Conductor mecánico, tras haber superado el tramo A. Los trabajadores adscritos a este tramo se mantendrán en el mismo un mínimo de 24 meses en el mismo. Será requisito necesario para progresar al tramo C haber superado dos evaluaciones adicionales del desempeño de manera positiva. Los trabajadores adscritos a este tramo percibirán las cuantías que para este tramo se fijan en el Anexo I.

– Tramo C: corresponde al tramo superior de progresión de la Especialidad Profesional de conductor mecánico con el grado de desempeño y experiencia adecuados. Los trabajadores adscritos a este tramo percibirán las cuantías que para este tramo se fijan en el anexo I.

Para el resto de Especialidades profesionales se establecen dos tramos de progresión económica cuyos criterios, a los efectos de la adscripción del personal a cada uno de ellos, son los siguientes:

– Tramo A: Corresponde al tramo inferior de la especialidad profesional a la que se encuentre adscrito el trabajador dentro de su grupo profesional. Los trabajadores que ingresen en la empresa, serán adscritos a este tramo de progresión económica dentro de la especialidad en la que hayan sido contratados, manteniéndose un mínimo de 24 meses en el mismo. Será requisito necesario para progresar al Tramo B haber superado dos evaluaciones del desempeño de manera positiva. Las tablas de acceso son las contempladas en el anexo I.

– Tramo B: Corresponde al nivel retributivo de la especialidad profesional. Se considera como el tramo del desempeño correcto de las funciones y con el grado de experiencia adecuado. Una vez que el trabajador se adscriba al nuevo tramo verá incrementada su retribución en una cuantía equivalente al diez por cien de su salario base.

Artículo 17. *Promoción profesional.*

La Dirección de la empresa procurará en la medida de lo posible para la cobertura de vacantes de puestos de trabajo que supongan una mejora laboral, dar prioridad al personal interno de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja en la empresa, no conllevará automáticamente la existencia de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

El departamento de RRHH en coordinación con los responsables de los servicios, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios en la empresa, la idoneidad para el puesto, etc., elaborará una lista de candidatos posibles que reúnan los requisitos objetivos que se requieren para el puesto a cubrir.

Dicha lista será entregada al Comité de Empresa, para qué, si es el caso, pueda hacer las alegaciones que considere oportunas, aunque éstas no sean de carácter vinculante.

Si de entre ellos, se considera idóneo por la Dirección a alguno de ellos, el lugar lo ocupará dicho trabajador.

En el supuesto de que, internamente, no haya ningún trabajador que reúna los requisitos, o que no se considere idóneo, la empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de persona externo.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesionales precisas para la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 del ET.

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 función.

Artículo 19. *Movilidad en las actividades de la sociedad.*

Con el fin de contribuir a una más adecuada organización y optimización de los recursos humanos existentes en la empresa, se prevé la movilidad entre las actividades de negocio existentes en la Sociedad, escenarios y ruta nacional, ya sea ésta con carácter temporal o definitivo.

En este sentido, el personal de movimiento contratado podrá desarrollar sus funciones indistintamente en cualquiera de las actividades de negocio existentes en la Sociedad.

a) Temporal: Por necesidades de organización en el trabajo de carácter temporal, o en su caso, necesidades productivas, considerándose entre otras los periodos punta de campaña, la cobertura de vacaciones, situaciones de imprevistos, etc., los trabajadores con la especialidad profesional conductor mecánico, que vengán realizando sus funciones en la actividad de negocio escenarios, podrán ser destinados a la actividad de negocio ruta nacional, o viceversa, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos fijados, así como la jornada máxima anual establecida en el presente Convenio.

b) Definitiva: Del mismo modo, cuando por necesidades de organización en el trabajo, sea necesario destinar con carácter definitivo a los trabajadores de la especialidad profesional conductor mecánico, que vengán realizando sus funciones en la actividad de negocio escenario a la actividad de negocio ruta nacional, o viceversa, se seguirá el siguiente procedimiento:

– La sociedad abrirá un período de 4 días, para que los trabajadores voluntariamente se adscriban, con objeto de pasar a prestar sus servicios a la actividad de negocio distinta a la que venían desarrollando.

– En el supuesto de que no existan trabajadores voluntarios, la Sociedad designará al trabajador que considere más adecuado para el desempeño de las funciones a cubrir, previa comunicación por escrito con 15 días de antelación a la fecha efectiva del cambio explicando las causas objetivas que motivan la decisión, sin que tal circunstancia suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 20. *Movilidad geográfica o traslado.*

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 establecidos en el artículo 40 del ET. 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 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.

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 transportarles su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos de transporte que se originasen.

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

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 21. *Ingreso al trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones legales aplicables en esta materia. Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito.

El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

Artículo 22. *Modalidades de contratación.*

a) Dentro de las distintas modalidades de contratación existentes en la legislación vigente, la sociedad podrá contratar tanto a jornada completa como a jornada parcial, entre las modalidades de contratación posibles, ya sean contratos indefinidos, temporales y/o formativos.

b) En relación a las distintas modalidades de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del ET.

No obstante lo anterior y, en relación al contrato eventual por circunstancias de la producción, la duración máxima del mismo será de 12 meses en un período de 18 meses, tal y como se establece en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera o aquel que lo sustituya.

Por su parte, respecto al contrato de obra o servicio determinado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, se identifican, entre otras:

– Atender la asignación de una nueva ruta de transporte por parte de los clientes, cuyo inicio y finalización es incierto, correspondientes principalmente a campañas estacionales, entre otras:

Campaña de verano.
Campaña de invierno y Navidad.
Campaña de Semana Santa.

– El transporte de mercancías percederas durante las distintas campañas hortofrutícolas existentes en la geografía nacional.

En este sentido, dada la necesidad económica de optimización de los vehículos de la sociedad, ambas partes determinan que los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual podrán transportar productos distintos a los inicialmente previstos, siempre y cuando no sea posible transportar los primeros.

Asimismo, los contratos de obra o servicio determinado que se realicen en la empresa, podrán suscribirse para la realización de forma simultánea de dos rutas o contratos distintos suscritos con los clientes, es decir, la contratación de dos obras o servicios simultáneamente en un mismo contrato, siempre que las obras o servicios queden perfectamente identificados.

c) Dentro de la modalidad de contratos formativos, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del ET, identificándose como tal el contrato en prácticas y el contrato para la formación y aprendizaje.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2000, de las Cualificaciones y de la Formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, pudiéndose prorrogar el mismo hasta en dos ocasiones sin que su duración pueda exceder de dos años. La retribución será del 60% y 75%, durante el primer y segundo año, respectivamente, del salario establecido para el grupo y especialidad profesional para el que se hubiera concertado el contrato.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternación de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración mínima del contrato podrá ser de seis meses y la máxima será de tres años. En el caso de que se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse hasta en dos ocasiones, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.

La retribución a percibir por el trabajador contratado en formación, será el equivalente al 75%, 85% y 95%, durante el primer, segundo y tercer año respectivamente, del grupo profesional y especialidad profesional para el que fuera contratado.

d) En lo referente a la contratación a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Con el fin de garantizar la flexibilidad en el seno de la empresa, ambas partes acuerdan la posibilidad de realización de horas complementarias para los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en compitio anual, pudiéndose pactar en el momento de celebración del contrato o en un momento posterior, sin que las mismas puedan ser superiores al 60% de las horas ordinarias contratadas.

Asimismo, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa, podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria hasta un máximo del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

El 30% de horas complementarias de aceptación voluntaria, no computarán a efectos del porcentaje del 60% de horas complementarias.

La utilización de las horas complementarias por parte de la Sociedad, siempre que sea posible, se preavisará al trabajador, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

Artículo 23. *Período de prueba.*

El período de prueba será de 6 meses para los técnicos titulados, para resto de personal contratado dentro del grupo profesional I «Personal Superior o Técnico» será de tres meses y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y especialidad profesional que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Artículo 24. Extinción del contrato.

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa lleva a cabo y de la repercusión en el servicio a los clientes, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán preavisar y comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese.

Respetando el citado preaviso por parte del trabajador, la empresa abonará la liquidación correspondiente. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo**Artículo 25. Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria máxima de los trabajadores será de 1782 horas anuales de trabajo efectivo, que podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año y computada a razón de una jornada semanal promedio de 40 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, salvo el personal de movimiento que se estará a la previsión específica.

a) Trabajadores adscritos al grupo profesional personal de movimiento.

1. La regulación de la jornada laboral en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, se regularán por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 y Reglamento (CE) 561/2006.

La jornada de trabajo de este colectivo comprende de lunes a domingo, dependiendo de las necesidades del servicio. La distribución irregular de la jornada se efectuará de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo de promedio semanal de acuerdo con el cómputo establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales de trabajo efectivo.

En lo referente a la regulación de los tiempos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006.

A los efectos del cumplimiento de la jornada máxima anual, semanal o diaria, solo se computará el tiempo de trabajo efectivo, registrado en el tacógrafo como conducción efectiva u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, excluyéndose expresamente los tiempos de descanso obligatorios en la conducción, así como las posibles pausas de desayuno, comida o café y cualesquiera análogas, que no serán computadas ni como tiempo de trabajo efectivo, ni como tiempo de presencia.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias. En este sentido, como consecuencia de las características objetivas de organización del trabajo que concurre en esta actividad, el período máximo de referencia para el cómputo del límite de veinte horas semanales de las horas de presencia será el establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Serán consideradas como horas de presencia los tiempos de espera para cargar y descargar cuando se conozca de antemano la duración previsible, o efectuar trámites administrativos. En todo caso, no serán consideradas horas de presencia ni de trabajo efectivo:

- Horas de comida, cenas, café y similares, así como la pernoctación.
- Descansos obligatorios de conducción.
- Tiempos de libre disposición del trabajador.

El registro y control se realizará mediante los dispositivos de tacógrafo y seguimiento GPS. En cualquier caso los medios de control de presencia habilitados, así como el tacógrafo digital, GPS, etc., podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

2. Para la actividad de negocio de la empresa, denominada escenarios, se establece un sistema de turnos rotativos. Los turnos rotativos dependerán del número de conductores necesarios para cada escenario y de las horas de trabajo efectivo asignadas a cada ruta, distribuidos de lunes a domingo.

En este sentido la jornada diaria máxima, la determinará los servicios previstos en las 24 horas de funcionamiento del vehículo, siendo que no deberá sobrepasar las 12 horas diarias de trabajo efectivo.

En cuanto a la concreción de los días de descanso y horarios vendrán determinados por los cuadrantes de turnos asignados a cada trabajador, de manera que los trabajadores deberán trabajar los domingos o festivos que su turno rotativo determine.

En este sentido, la empresa podrá efectuar cambios en los escenarios inicialmente asignados a los trabajadores que impliquen cambios de turnos u horarios, por necesidades organizativas o productivas, entre otras, motivadas por las modificaciones de ruta o escenario que pudieran efectuarse por el cliente, sin más limitaciones que las de respetar la jornada máxima anual y el descanso mínimo entre jornadas.

Por su parte, en el supuesto de aquellos trabajadores que se encuentren inicialmente asignados a una ruta o escenario concreto, que por la naturaleza de la misma, genere un defecto de jornada sobre la jornada máxima anual establecida en este Convenio, dicho defecto de jornada, será utilizado por la empresa para cubrir necesidades e imprevistos en el servicio, pudiendo el trabajador ser destinado para cubrir ruta nacional u otra ruta o escenario distinto de manera puntual, sin más limitaciones que las del respeto a la jornada máxima anual y el descanso mínimo entre jornadas.

Alternativamente, dicho defecto de jornada podrá ser destinado para la realización de cursos de formación para conductores, cursos en materia de prevención de riesgos laborales, o cualquier otra necesidad formativa que se requiera para el correcto desempeño de las funciones encomendadas.

b) Resto de trabajadores.

Para el resto de trabajadores que realicen esencialmente tareas administrativas, la jornada máxima anual establecida con carácter general, se establece en 40 horas semanales de promedio anual, distribuidas de lunes a sábado en jornada partida de mañana y tarde.

Se establece que los posibles horarios de entrada y salida que pudieran estar establecidos con carácter general, serán flexibles en media hora, lo que supone que el trabajador podrá adelantar o atrasar media hora su horario de entrada y salida, facilitando de este modo la conciliación laboral y familiar. En todo caso, en el supuesto de que varias personas de un mismo departamento deseen disponer de dicha flexibilidad, lo comunicaran a la dirección de recursos humanos, en aras de determinar una solución equilibrada de flexibilidad.

Por su parte y con objeto de atender la intensificación o disminución del volumen del trabajo durante determinados periodos del año, ajustando las cargas de trabajo existente en cada momento, se establece la posibilidad de distribuir irregularmente un 25 % de la jornada máxima anual, a lo largo del año, para ello la empresa deberá preavisar al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días.

En este sentido, por la aplicación distribución irregular, la jornada máxima diaria no podrá exceder de 12 horas, ni de 60 horas en cómputo semanal, no existiendo en este sentido límites de jornada mínima. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto de jornada, se efectuará en el plazo de 18 meses desde que se produzcan.

Artículo 26. Guardias.

Para el personal de movimiento que lleven a cabo funciones de gestión de tráfico, se establecen las denominadas guardias de fin de semana que se definen como el período de tiempo en el que el trabajador debe de estar a disposición de la empresa, para garantizar el correcto servicio diario.

La determinación de las guardias se efectuará por parte del responsable del servicio, estableciendo un calendario trimestral de manera rotativa entre los trabajadores afectados. La guardia completa comprende íntegramente el fin de semana.

Artículo 27. Vacaciones.

Todo el personal de la Agencia de Transportes Robles, SA, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones a disfrutar a lo largo del año, comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

La fijación de las vacaciones para la especialidad profesional de conductor mecánico, conductor y conductor de reparto se determinará mediante un sistema de cuadrante de vacaciones rotativo de carácter anual, que deberá atender en todo caso a las necesidades organizativas y productivas de la Sociedad, estableciéndose las siguientes reglas generales:

– El período vacacional para la actividad de negocio denominada ruta nacional, se establece por períodos máximos de dos semanas naturales consecutivas, a disfrutar durante los meses de enero a junio y de octubre a diciembre. No obstante lo anterior, para el periodo comprendido entre el 15 de mayo a 15 de octubre la empresa podrá establecer cada año una cuota máxima de trabajadores a disfrutar las vacaciones en este periodo. Para el año 2017 esta cuota queda fijada en un treinta por cien sobre el número de conductores mecánicos especializados adscritos a la actividad de ruta nacional.

– El período vacacional, para la actividad de negocio escenarios se establece en dos períodos de quince días naturales como máximo, a disfrutar durante los meses de enero a diciembre, a disfrutar a lo largo de todo el año. Para este personal, Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, uno de los períodos de disfrute de los quince días naturales de vacaciones se fijará preferentemente entre el período comprendido entre el 15 de mayo y 15 de octubre.

Para el resto de personal, el período vacacional se fijará de común acuerdo entre el responsable de cada departamento y el trabajador pero siempre condicionadas y dependiendo de las necesidades del servicio y del propio departamento, siempre teniendo en cuenta las épocas de mayor actividad en la empresa.

En todo caso, se deberá garantizar que los distintos departamentos existentes en la sociedad, se encuentren debidamente cubiertos durante el disfrute de las vacaciones de los trabajadores, por lo que en el supuesto de que existieran razones organizativas o productivas, la Sociedad podrá establecer nuevas limitaciones, comunicando tal circunstancia con carácter previo a los representantes de los trabajadores de cada centro o lugar de trabajo.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Únicamente se considerarán horas extraordinarias las que excedan del número de horas de trabajo que constituyan el tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima de 1.782 horas de trabajo efectivo. Para determinar si ha existido la relación de horas extraordinarias será necesario e indispensable totalizar la jornada anual laboral realizada a 31 de diciembre.

En este sentido, dada la distribución irregular de la jornada pactada de lunes a domingo, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo de promedio semanal en cómputo semestral, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales, se tomará en consideración este promedio en cómputo semestral,

para proceder en su caso, en el plazo máximo de cuatro meses, a la compensación por tiempo de descanso equivalente los excesos de jornada que pudieran haberse realizado.

En este sentido, a efectos del cómputo de la jornada máxima anual no se tendrán en cuenta los tiempos de descanso obligatorios, las pausas de desayuno, comida, café o cualesquiera análogas, ni los tiempos de presencia.

Con independencia de lo anterior, dadas las características objetivas de la actividad desarrollada y teniendo en cuenta la distribución irregular de la jornada anual, los trabajadores deberán obligatoriamente prolongar su jornada con objeto de poder finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto, recogida, preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos, respetando en todo caso los descansos mínimos fijados por Ley.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Artículo 29. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para el presente convenio colectivo, son las que se determinan en las tablas salariales recogidas en el Anexo I.

En este sentido, la estructura del salario para los trabajadores de la empresa Agencia Transportes Robles, estará constituida por el salario base, plus convenio, gratificaciones extraordinarias y los complementos que se determinan en el presente Convenio.

Artículo 30. *Salario base.*

El salario base consiste en una retribución fija mensual cuantificada en el Anexo I, para cada grupo y especialidad profesional.

En este sentido, el salario base se establece con carácter mensual, de manera que con independencia de los días efectivamente trabajados, el trabajador según su grupo y especialidad profesional percibirá la misma cuantía de salario base.

Artículo 31. *Gratificaciones extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan establecer tres pagas extraordinarias, a abonar en los meses de marzo, junio y diciembre que se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad y la cantidad de 55, 34 euros, de acuerdo con los importes establecidos en el anexo I.

Asimismo, se prevé que el importe de las tres pagas extraordinarias, se prorratearán a lo largo de las doce mensualidades.

Artículo 32. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad se regirá de la siguiente manera:

- A los 5 años: el 5% del salario base.
- A los 10 años; el 15% del salario base.
- A los 15 años: el 20% del salario base.
- A los 20 años: el 30% del salario base.

El tope máximo se establece en el 30% del salario base.

Para los trabajadores que en el momento de la firma del convenio estén percibiendo por el concepto de antigüedad, una cantidad superior a la resultante de aplicar la escala única pactada en este convenio, se les aplicará la nueva regulación y la diferencia a su favor se les abonará a parte en concepto de ajuste-convenio.

Esta cantidad diferencial, que no se verá afectada por ningún tipo de incremento, será tan solo compensable y absorbible a medida que vayan completando los sucesivos tramos de la escala.

Artículo 33. *Plus de carga y descarga.*

La realidad productiva y de mercado en el que opera la Sociedad, requiere que por parte del conductor del vehículo se realicen las tareas de carga y descarga de las mercancías transportadas, incorporándose por tanto, éstas dentro del día a día de las obligaciones laborales del trabajador.

En este sentido y, para las especialidades profesionales del grupo profesional personal de movimiento, sea cual sea la línea de negocio, que además de realizar las funciones de conducción de los vehículos, realicen las funciones de carga y descarga de las mercancías, serán compensadas mediante la percepción de un complemento salarial de puesto de trabajo, en cuantía fija y de carácter mensual, bajo la denominación de «plus de carga y descarga», cuyo importe se determina en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 34. *Plus de nocturnidad.*

Todo aquel trabajador que realice horas nocturnas, dentro del grupo profesional personal de movimiento, que se encuentre encuadrado en la especialidades profesional, conductor mecánico, se les compensará con el denominado plus de nocturnidad, en la cuantía fija mensual determinada en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 35. *Plus de prolongación de jornada.*

Para los trabajadores del grupo profesional personal de movimiento, con las especialidades, conductor mecánico, se establece el denominado «Plus de prolongación de jornada» en la cuantía fija mensual fijada en las tablas salariales del Anexo I, que compensa al trabajador por las prolongaciones de la jornada y el tiempo a disposición si lo hubiera, así como en su caso, las horas extraordinarias si las mismas se llegarán a generar.

Artículo 36. *Plus de arrancada domingo o festivos.*

Para los trabajadores del grupo profesional personal de movimiento, con las especialidades conductor especializado, conductor mecánico y conductor, de la actividad de negocio escenarios, en atención a la distribución de la jornada de lunes a domingo y, al sistema de turnos existente en esta actividad de negocio, cuando un conductor inicie o finalice su jornada diaria en domingo, se le compensará con el concepto «plus de arrancada», de acuerdo con el importe bruto por hora real que el trabajador esté en ruta ese día, en el importe fijado en las tablas salariales del Anexo I.

El «plus de arrancada», también se abonará con el mismo importe y forma de devengo, cuando, se deba prestar el servicio en festivo dentro del turno que tenga asignado el trabajador, no trabajando la víspera del festivo el trabajador que le corresponda en función del turno.

Por su parte, para los trabajadores del grupo profesional personal de movimiento, con la especialidad de conductor mecánico adscritos a la actividad de negocio ruta nacional, que presten sus servicios en domingo, se le compensará con el denominado plus de domingo, en las cuantías fijas establecidas en las tablas salariales del Anexo I, atendiendo a si el inicio o final de la jornada de trabajo se produce antes o después de las 12:00 horas.

Artículo 37. *Trabajo en festivo.*

Asimismo, para la actividad de negocio escenarios, siempre que se trabaje en un festivo que no se trate de la jornada habitual del trabajador que tuviera asignada por el turno del trabajo, se compensará por tal circunstancia al trabajado en las cuantías establecidas para las horas extraordinarias en las tablas salariales del anexo I.

Para la actividad de ruta nacional, aquel trabajador que preste sus servicios en festivo percibirá la cuantía establecida en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 38. *Plus de guardias.*

Para todo aquel trabajador del personal de movimiento que lleve a cabo funciones de tráfico, que realice en su caso, las denominadas guardias de fin de semana establecidas en el artículo 26 del presente convenio, se les compensará por tal circunstancias de acuerdo con cuantías establecidas en el anexo I (por guardia de fin de semana).

Artículo 39. *Plus de conducción.*

Para los trabajadores dentro del grupo profesional personal de movimiento, que se encuentre encuadrado en la especialidad profesional de conductor mecánico que conduzcan vehículos «trailers» se les compensará por tal circunstancia con el denominado «plus de conducción de “trailers”», en la cuantía fija mensual determinada en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 40. *Plus de cargo «conductor mecánico especializado».*

Aquellos trabajadores que, además de las funciones propias como conductor ruta escenarios o, conductor ruta nacional, desarrollen funciones de formación práctica de otros conductores y funciones con responsabilidad organizacional sobre otros trabajadores percibieran la cuantía fija mensual prevista en las tablas salariales del anexo I.

Las funciones de formación irán referidas a conductores de nueva incorporación o bien a trabajadores que sus responsables jerárquicos le indiquen, motivado tal decisión en consumos o averías excesivas del vehículo.

El personal designado como cargo será totalmente polivalente, pudiendo realizar cuando sea requerido por la empresa funciones por ejemplo, de coordinación, de gestión de tráfico o, cualesquiera otras que sean necesarias en cada momento.

Estos cargos tendrán la consideración de personal de confianza por la empresa, siendo de libre designación y existiendo remoción en el cargo por parte de la misma cuando ésta así lo decida.

Artículo 41. *Plus vacaciones.*

Durante las vacaciones los trabajadores encuadrados en el especialidad de conductor mecánico, percibirán por cada día de vacaciones la cantidad establecida para este plus en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 42. *Dietas.*

La dieta es un complemento extra salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual, en los importes establecidos el anexo I.

CAPÍTULO VII**Regulación del permiso de conducción, multas y otros daños****Artículo 43. *Permiso de conducción.***

Todo el personal de movimiento que conduzca vehículos, estará obligado a facilitar a la empresa, con carácter previo al inicio del contrato, copia de los permisos de conducción, así como comunicar los puntos del carnet de que disponga en el momento de la contratación.

Asimismo, los trabajadores se encuentran obligados a comunicar a requerimiento de la empresa la cantidad de puntos que disponen en el carnet.

En el supuesto de que exista una sanción administrativa que suponga la retirada del carnet de conducir con carácter previo a la contratación sin que tal circunstancia haya sido comunicada a la empresa, será causa justificada de despido disciplinario por incumplimiento del deber básico de la buena fe contractual.

Del mismo modo, el trabajador estará obligado a presentar copias de los permisos de conducción, cada vez que tenga que renovarlos, así como de informar a la sociedad en el supuesto de variación en los puntos del carnet que pueda sufrir el trabajador.

En este sentido, el conductor es responsable de la renovación de todos los permisos, siendo considerada falta muy grave la no renovación con carácter previo a la fecha de caducidad del permiso.

La retirada definitiva o temporal del permiso del trabajador derivada de un delito en la conducción, que se haya producido en la conducción de un vehículo de la empresa o, en el vehículo propio del trabajador, será considerado como una falta muy grave y motivo de despido disciplinario.

Por su parte, la pérdida definitiva o temporal del permiso de conducir para conducir vehículos de la empresa, que no sean consecuencia de los párrafos anteriores, será causa de extinción contractual, de acuerdo con el artículo 52.1) del Estatuto de los Trabajadores, esto es por ineptitud sobrevenida del trabajador, al no poder conducir los vehículos para los que fue contratado.

Artículo 44. *Abono de las multas.*

Las multas o sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona que sea responsable de las mismas.

En este sentido, el trabajador será responsable de la multa impuesta como consecuencia de no respetar el Código de Circulación, imprudencias temerarias, el uso de emisoras de radio sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa.

La multa que sea impuesta directamente a la empresa o se entienda que la responsabilidad pudiera recaer sobre esta, el trabajador queda obligado a informar y entregar de manera inmediata a su superior del boletín, propuesta o notificación que le sea entregada por la autoridad competente. A su vez, el superior inmediato, se obliga a recibir el documento de denuncia, entregando copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Asimismo, las denuncias o sanciones con resolución en vía administrativa que vayan a nombre de la empresa y se entienda que son responsabilidad única y exclusiva del conductor, serán sufragadas por el trabajador.

La empresa, podrá proceder al pago de las multas impuestas, estando facultada para descontar como anticipo de la nómina el importe de la multa, en el mes que se haya recibido y abonando la sanción al organismo sancionador, o bien acordar el fraccionamiento del importe, procediendo el descuento en meses sucesivos, hasta la cancelación total de la deuda del trabajador con la empresa.

CAPÍTULO VIII

Geolocalización, videovigilancia y medios informáticos

Artículo 45. *Geolocalización, videovigilancia y medios informáticos.*

AT Robles, tiene implantados, tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores, del teléfono móvil) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geo localización, estableciéndose expresamente que los mismos pueden ser utilizados para fines disciplinarios, respetándose en este sentido las previsiones de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y al Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

Dichas medidas se consideran proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. En este sentido, se debe respetar la dignidad y el derecho a la protección de datos y a la vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento del trabajador.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Principios ordenadores.*

Las normas del régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, que garantice la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa.

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

En este sentido, cualquiera de los medios de control de presencia habilitados por la sociedad, así como el tacógrafo, GPS, etc., podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

Artículo 47. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes, siempre y cuando no cause un perjuicio organizativo.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre y cuando no cause un perjuicio organizativo.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no cause un perjuicio organizativo.
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, siempre que no cause un perjuicio organizativo.

Artículo 48. *Faltas graves.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes, siempre y cuando no cause un perjuicio organizativo.
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. En este sentido, se considera entre otras conductas encuadrables, acceder a redes sociales o internet mediante dispositivos «smartphone» o similares, durante el desempeño de sus servicios.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. En particular, se considerará como desobediencia:

– No seguir las instrucciones facilitadas por el empresario mediante la comunicación de los diferentes métodos y procesos, ya sean de la propia empresa o de empresas clientes.

- No descargar la tarjeta de conductor una vez al mes o, antes de vacaciones, permisos, etc., así como a requerimiento de la empresa.
- Fumar en los vehículos o instalaciones de la empresa.
- No informar al empresario por parte de los conductores y conductores mecánicos de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

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. En particular, 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, incluyéndose en entre otros, vehículos de la empresa, instalaciones, material informático o cualquier otro tipo de material facilitado por la misma.

9. Las faltas graves 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. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad. En este sentido, se encuadrará igualmente en esta conducta, no notificar o preavisar con suficiente antelación los retrasos del trabajador para dar inicio a su actividad, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa. En particular se considerará, entre otras conductas:

- El incorrecto mantenimiento y limpieza del vehículo, cabina y remolque.
- No respetar las normas de higiene en lo relativo a la manipulación de los alimentos perecederos transportados.
- Los daños en las mercancías transportadas por no seguir los métodos de transporte, ya sean de la empresa o de empresas clientes.

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

16. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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. Se considera desobediencia, entre otras:

– No llevar consigo la documentación laboral y de tráfico que sea necesaria según la legislación vigente y que pueda derivar en una sanción administrativa para la empresa y/o el trabajador, todo ello sin perjuicio del resarcimiento de daños por parte del trabajador a la empresa.

– No renovación del permiso de conducción previo a la caducidad del permiso por parte del conductor.

– No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

– La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

– No entregar a la empresa, en los plazos legalmente establecidos los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, así como no facilitar la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo la misma a disposición de la empresa al menos cada 28 días, con la finalidad de que se superpongan datos. También se considerará falta muy grave la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

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, así como a las personas que trabajen en empresas clientes o colaboradoras.

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. En este sentido, entre otras, las siguientes:

– Manipulación del tacógrafo.

– Conducir el vehículo, tras haber perdido todos los puntos de su permiso de conducción.

– Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

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. En todo caso, se considerará como falta muy grave, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamiento in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.

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. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral («mobbing») que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. 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 50. *Procedimiento sancionador.*

1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicará por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 51. *Sanciones.*

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: Las previstas para las faltas leves, suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Las previstas para las faltas leves y graves, suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 52. *Accidente y enfermedad.*

AT Robles abonará, en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, hasta el 80% de su salario, entendiéndose como tal la base reguladora del último mes anterior a la baja, desde el primer día con un tiempo máximo de 30 días. En caso de que la baja fuera superior se complementarían hasta el 100% a partir del treinta-un día de baja y con un máximo de 18 mensualidades. En caso de hospitalización se abonará, mientras dure esta, el 100% del salario, previa justificación documental de su duración por parte del trabajador.

Para el resto de casos de incapacidad temporal, AT Robles abonará desde el primer día y hasta el vigésimo el 80% de la base reguladora de cotización del mes anterior y sólo para la primera de las bajas. El periodo de referencia a efectos del cómputo de las bajas será a razón de 12 meses a contar desde el primer día de la primera baja. En todas las bajas en caso de hospitalización en centro sanitario u hospitalización domiciliaria, previa justificación documental de su duración, se abonará, mientras dure esta se abonará el 100% de la mencionada base reguladora.

Artículo 53. *Póliza.*

AT Robles deberá contratar para sus trabajadores un seguro de accidentes. En todos los supuestos contemplados la causa será únicamente el accidente de trabajo, y las cuantías serán las siguientes:

- Por incapacidad permanente total para el trabajo habitual: 6.100,27 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta: 18.300,91 euros.
- Por fallecimiento: 16.775,75 euros.

Serán de aplicación dichos importes para las pólizas de vencimiento posterior a la fecha de la publicación del presente convenio.

En los dos primeros casos cobrarán la cuantía los accidentados y en el tercero los herederos del fallecido.

Artículo 54. *Día de permiso.*

El trabajador, previo aviso de como mínimo 2 días hábiles, se podrá ausentar del trabajo con derecho a remuneración para disfrutar de un día de asuntos propios sin justificar.

La empresa podrá limitar la concesión del permiso, a un máximo del 10% de la plantilla en el mismo día.

Este día, no podrá coincidir con el inicio o finalización del período de vacaciones, ni será acumulable.

CAPÍTULO XI

Derechos representación de los trabajadores

Artículo 55. *Representación de los trabajadores.*

En el supuesto de que exista alguna cuestión no contemplada en la redacción de este articulado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

La empresa no podrá impedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 56. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

A. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanción grave o muy grave.

B. Prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas de los contratos de trabajo.

C. No ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

D. Disponer de un crédito horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 57. Comité Intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, dado la existencia de distintos centro o lugares de trabajo de la Sociedad en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 13, aunque por acuerdo entre la Representación de los Trabajadores queda en la actualidad fijado en 9, sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad, según los resultados electorales de la empresa.

El Comité Intercentros tendrá todas las competencias que le concede la normativa vigente, sobre temas generales que afecten a los distintos centros de trabajo, incluido expresamente la negociación del Convenio Colectivo de empresa.

CAPÍTULO XII**Seguridad y salud en el trabajo****Artículo 58. Seguridad y salud.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las modificaciones que, en su caso, se pudieran producir, con el objetivo de lograr integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo, reducir la siniestralidad laboral, mejorar las condiciones de trabajo y concienciar a todas las partes,

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud.
- La empresa realizará una evaluación de los puestos de trabajo, a través del Servicio de Prevención contratado al efecto.
- Los trabajadores recibirán la información y formación en materia de prevención a cargo de la empresa, debiendo cumplir los trabajadores necesariamente con las normas y reglas establecidas en materia preventiva y de las cuales han sido informados.
- Se pacta expresamente como medida de seguridad la localización mediante GPS de la cabeza de la tractora y/o remolque, sin perjuicio de ser utilizados dichos medios por la empresa para fines disciplinarios.

Artículo 59. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores de uniforme de trabajo, así como de los equipos de protección necesarios determinados por los Servicios de Prevención.

El trabajador, estará obligado al uso de las prendas de trabajo y equipos de protección facilitados por la sociedad, haciendo un buen uso y conservación de los mismos.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, se les hará entrega de los equipos de protección determinados por el Servicio de Prevención, así como de un único uniforme de trabajo. Transcurridos 6 meses desde su contratación, se les facilitará el resto de uniformes de trabajo habitualmente facilitados a los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador decidiera desvincularse de la empresa, en el período de prueba convenido, así como durante los primero seis meses de su contratación,

la empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación el 50% del coste de material entregado.

Con carácter general, siempre que los trabajadores acrediten el deterioro por uso diario de los equipos de protección entregados, les será entregado nuevos equipos de protección previa solicitud al personal designado al efecto por la empresa.

CAPÍTULO XIII

Medidas de igualdad

Artículo 60. *Reconocimiento de Igualdad.*

Se reconoce expresamente la igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor. Todas las condiciones que se pactan en este Convenio afectarán por igual a los dos sexos.

Artículo 61. *Selección, promoción y desarrollo profesional.*

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el cumplimiento de estos principios la dirección de la Empresa se compromete a mantener en sus procesos de selección, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación basada en el sexo.

Artículo 62. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

La empresa y los trabajadores se obligan a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la igualdad de oportunidades, en el marco de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Artículo 63. *Definición de acoso sexual y de acoso moral.*

El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1. Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradando, humillante u ofensivo.

2. Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el cual se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas a este efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, delante de un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, si

se confirman éstos, la continuidad del acoso denunciado, por lo cual se articularán las medidas oportunas a este efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se tendrá que poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las investigaciones a efectuar no se observará ninguna formalidad más que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, y se practicarán aquellas diligencias que puedan considerarse pertinentes a efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que tendrá que estar tramitado en un plazo máximo de 15 días hábiles, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

ANEXO I

Tablas salariales

	Salario base – Euros	Plus convenio – Euros	Pagas extras – Euros	Salario bruto anual – Euros	Hora extras – Euros
Grupo 1:					
Jefe de Servicio	1.180,02	122,92	308,84	19.341,36	–
Ingenieros y Licenciados	1.101,34	122,92	289,17	18.161,16	–
Ingenieros Técnicos	1.022,68	122,92	269,51	16.981,26	–
Grupo 2:					
Jefe de Sección	1.062,02	122,92	279,34	17.571,36	8,73
Jefe de Negociado	1.046,22	122,92	275,39	17.334,36	8,57
Oficial de 1. ^a	884,99	122,92	235,08	14.915,91	7,31
Oficial de 2. ^a	790,57	122,92	211,48	13.499,61	6,51
Auxiliar Administrativo	668,59	122,92	180,98	11.669,91	5,46
Telefonista/Recepcionista	668,59	122,92	180,98	11.669,91	5,46
Grupo 3:					
Jefe de Tráfico de 1**	1.002,96	122,92	264,58	16.685,46	8,30
Jefe de Tráfico de 2**	973,49	122,92	257,21	16.243,41	7,96
Gestor de Tráfico**	961,70	122,92	254,26	16.066,56	7,87
Conductor Mecánico*	903,00	108,02	239,59	15.007,26	7,51***
Conductor	855,90	108,02	227,81	14.300,76	7,13
Conductor de Reparto	802,80	108,02	214,54	13.504,26	6,77
Ayudante Mozo	754,20	108,02	202,39	12.775,26	6,31
Grupo 4:					
Jefe de Taller	1.062,02	122,92	279,34	17.571,36	–
Jefe de Equipo de Taller	903,00	108,02	239,59	15.007,26	–
Oficial de 1. ^a	876,90	108,02	233,06	14.615,76	–
Oficial de 2. ^a	855,90	108,02	227,81	14.300,76	–
Gestor de Mantenimiento	903,00	108,02	239,59	15.007,26	–
Gestor de Almacén	754,20	108,02	202,39	12.775,26	–
Mozo Especializado	754,20	108,02	202,39	12.775,26	–
Mozo	707,10	108,02	190,61	12.068,76	–

Pluses o complementos:

Nocturnidad*: 20 euros/mes.

Carga/descarga*: 50 euros/mes.

Plus prolongación jornada*: 50 euros/mes.

Plus conductor vehículo tráiler*: 50 euros/mes.

Complemento día vacaciones*: 10 euros/día.

Complemento cargo especialista*: 90 euros/mes.

Plus guardias fin de semana**: 100 euros/guardia completa.

Complementos actividad ruta nacional*:

Domingo antes de las 12 h: 100 euros/día.

Domingo después de las 12 h: 50 euros/día.

Festivo ruta nacional: 100 euros/día.

Complementos actividad escenarios*:

Plus arrancadas : 7 euros/hora.

Dietas:

Vehículo 8 h: 15 euros/día.

Vehículo 12 h: 20 euros/día.

Nacional con pernocta: 38 euros/día.

Perpiñán sin pernocta: 23 euros/día.

Perpiñán con pernocta: 38 euros/ día.

Resto internacional: 67,18 euros/día.

Horas extraordinarias ***:

Precio hora extraordinaria a. escenarios: 13 euros/hora.

Tramos de progresión para todos los grupos profesionales y niveles excepto conductor mecánico:

Tramo A:

Acceso según tablas.

Tramo B:

Plus desempeño calculado sobre el 10 por cien salario base mensual.

Tramos de progresión para la especialidad de conductor mecánico:

Tramo A:

Acceso según tablas.

Tramo B:

Plus desempeño 100 euros/mes.

Tramo C:

Plus desempeño 100 euros/mes.