

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5993 *Resolución de 17 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de KA-OIL Catalunya, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa KA-OIL Catalunya, S.L. (código de convenio n.º 90102662012017), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la totalidad de la representación unitaria de todos los trabajadores de la empresa, constituida por los delegados de personal de los centros de trabajo de Girona y Zaragoza, 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, 17 de mayo de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO KA-OIL CATALUNYA, S.L.

Las partes reconocen que es necesario dotar a KA OIL de un Convenio Colectivo único puesto que las diferentes subrogaciones que se han producido a lo largo de los años respecto de la plantilla de la Empresa han provocado una relevante dispersión normativa que conlleva que las relaciones laborales de los trabajadores de KA OIL queden reguladas por varias fuentes normativas. Por este motivo, el presente Convenio Colectivo persigue el objetivo de crear una fuente reguladora única de las relaciones laborales existentes.

Asimismo, la situación económica de KA OIL justifica la introducción de los niveles salariales previstos en este Convenio, todo ello a los efectos y con los fines previstos en la disposición transitoria primera.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

Este Convenio obliga a cualquier actividad de transporte de mercancías de cualquier modalidad en vías terrestres, prevalentemente actividad de distribución de productos petrolíferos, así como aquellas actividades auxiliares y complementarias desempeñadas por la Empresa KA-OIL Catalunya, S.L., en la totalidad de los centros de trabajo del territorio nacional activos a fecha de la firma del mismo, esto es, el centro de trabajo de Llers (Girona) y el centro de trabajo de Zaragoza, siendo de aplicación a todo el personal que preste sus servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de la misma y en dichos centros.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Las partes signatarias del presente Convenio establecen su vigencia desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, entrando en vigor las condiciones económicas pactadas con fecha 1 de enero de 2017.

En el supuesto de que ninguna de las partes con legitimación plena manifestará denuncia expresa con 15 días de antelación a su vencimiento, el presente Convenio se entenderá prorrogado por un año más, y así sucesivamente.

Si durante la vigencia del Convenio se alcanzaran acuerdos entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, o bien se produjesen cambios en la legislación relativa a lo dispuesto en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el Convenio a la nueva regulación.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Convenio, se mantendrán en vigor la totalidad de sus cláusulas normativas hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas cualquiera que sea su naturaleza y contenido forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 4. *Condiciones mínimas y revisión salarial.*

Las retribuciones salariales o extrasalariales establecidas en el presente convenio tienen la consideración de condiciones mínimas, para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se detallan. No obstante, los futuros incrementos salariales, podrán ser compensados y absorbidos, cualquiera que sea su naturaleza y/u origen, al amparo del art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de la no compensación y/o absorción de la Garantía ad Personam, con la excepción de los incrementos de los años 2015 y 2016 previstos en los Convenios Colectivos que se aplicaban a los Trabajadores de KA OIL antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Dichos incrementos se absorberán y compensarán a través de la garantía ad Personam.

El incremento salarial pactado para todos los conceptos considerados como retribución fija, será el resultado de aplicar el IPC real de cada año cerrado. En el supuesto de que el IPC real para 2018 y 2019 fuera inferior a 0,12%, la Empresa aplicará un incremento de 0,12% de todos los conceptos considerados como retribución fija para dichos años (2018 y 2019).

Artículo 5. *Garantía ad personam.*

A los trabajadores en activo a la fecha de la firma de este convenio que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en éste, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal.

Igualmente, a los que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Al amparo del art. 4 el Complemento Garantía ad Personam será la diferencia entre la cantidad A) y B) según se define a continuación:

La cantidad A) resulta de la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base percibido en la actualidad.
- Plus Convenio percibido en la actualidad.
- Plus Voluntario percibido en la actualidad.
- Cualquier otro complemento personal fijo, incluido el Plus de Actividad, percibido en la actualidad.
- Plus Peligrosidad fijo y Plus Distancia fijo que se percibirán a partir de la suscripción del Convenio.

- Plus Penosidad/Peligrosidad.
- Plus supresión de antigüedad.

La cantidad B) equivale a la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base previsto en las tablas que se adjuntan (anexo 1).
- Plus Peligrosidad fijo y Plus Distancia fijo que se percibirán a partir de la suscripción del Convenio.

El Salario de los Trabajadores contratados por la Compañía con posterioridad a la suscripción del presente Convenio se regirá exclusivamente por las tablas salariales fijadas en el presente Convenio. Por lo tanto, no gozarán de la Garantía ad Personam otorgada en el presente artículo los trabajadores contratados con posterioridad a la suscripción del presente Convenio Colectivo y con anterioridad a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, con la excepción del supuesto en que en el futuro la Empresa deba subrogarse en las relaciones laborales de trabajadores de otras Compañías con un nivel salarial más alto que el previsto en las tablas salariales del presente Convenio.

Los Trabajadores cuyas relaciones laborales se regían por el Convenio Colectivo estatal de estaciones de servicios para 2010-2015 y los Trabajadores contratados con posterioridad a la suscripción del Convenio Colectivo percibirán un complemento de antigüedad cuyos importes quedan reflejados en el anexo 2.

Respecto de los Trabajadores del Grupo Profesional III que en la actualidad no están cobrando el plus peligrosidad ni/o el plus distancia a partir de la suscripción del Convenio dichos trabajadores cobrarán el plus peligrosidad y/o el plus distancia fijos, es decir, como complementos fijos y según los importes indicados el anexo I. Dichos trabajadores verán reducido el importe de la Garantía ad Personam de la cantidad correspondiente al plus peligrosidad consolidado y al plus distancia consolidado que figuran en el anexo I.

Respecto de los Trabajadores del Grupo Profesional III que en la actualidad están cobrando el plus penosidad/peligrosidad a partir de la suscripción del Convenio dichos trabajadores cobrarán el plus peligrosidad y/o el plus distancia fijos, es decir, como complementos fijos y según los importes indicados el anexo I. Dichos trabajadores verán reducido el importe de la Garantía ad Personam de la cantidad correspondiente a la diferencia entre la cantidad del plus peligrosidad y el plus distancia fijo y el importe correspondiente al plus penosidad/peligrosidad y plus distancia cobrados mensualmente en la actualidad.

La estructura salarial de los Trabajadores contratados con posterioridad a la suscripción del Convenio Colectivo se compondrá de Salario Base y Complemento de antigüedad, Plus Peligrosidad y Plus Distancia.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por el 50% de cada una de las partes negociadoras. En la Comisión podrán participar un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto. De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Los miembros de la Comisión, elegidos de entre los que forman la Comisión negociadora, son los siguientes:

En representación de la Empresa:

Don Jordi Cuello González.

Doña Mònica Segarra Gené (en su defecto doña Elisabet Llord Alfonso).

En representación de los trabajadores:

Don Juan Antonio García Castro.

Don Luis Miguel Moreno Pérez.

La Comisión paritaria designará en su seno un presidente y un secretario y se reunirá, previa convocatoria del secretario, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a setenta y dos horas. Ante la imposibilidad de asistencia de los vocales designados, tanto sociales como económicos, podrán delegar por escrito en los oportunos representantes.

En caso de que una cuestión sometida a la Comisión paritaria no se solvete por la misma, la Comisión someterá dicha cuestión a lo establecido por el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Cada trabajador podrá recurrir ante la jurisdicción competente para la resolución de aquellos conflictos que lesionen sus intereses.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- c) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no pueda dirimir las cuestiones planteadas al respecto, las Partes se someterán al Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, como procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- e) Reunirse trimestralmente para analizar la situación económica de KA OIL y la evolución reciente y probable de sus actividades. En la última reunión de año se fijará el calendario de las reuniones del año siguiente.

Artículo 7. *Facultades de la empresa.*

Son facultades de la Dirección de la Empresa, entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la Empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta su organización y estabilidad.
- b) La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, tras la correspondiente consulta a los representantes de los trabajadores.
- c) Fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.
- d) Facilitar una copia del parte de trabajo a partir de Enero de 2011

Artículo 8. *Garantía de empleo.*

En el supuesto de que la Empresa en el futuro deba acometer reajustes de plantilla (despidos objetivos individuales o colectivos), los Trabajadores que estén prestando sus servicios para KA OIL a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo tendrán prioridad de permanencia respecto de los Trabajadores contratados con posterioridad a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Compromiso de mejora salarial.*

Con el objetivo de limitar en el tiempo y de reducir progresivamente las diferencias salariales que puedan existir en la plantilla, en el supuesto de que en el futuro la Empresa obtenga beneficios derivados directamente de la actividad ordinaria de la misma, KA OIL se compromete a destinar un 12,76 % de estos beneficios (resultados de ejercicio después de impuestos) para mejorar el nivel salarial de los trabajadores que sean contratados por la misma después de la suscripción del presente Convenio o que no tengan derecho a percibir la Garantía ad Personam regulada en los artículos que preceden. El incremento máximo para dicho colectivo no podrá ser superior al importe de 2.000 euros brutos anuales.

CAPÍTULO II

Jornada, vacaciones y clasificación profesional

Artículo 10. *Jornada.*

La jornada de trabajo para todo el personal de esta Empresa será de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo y será de lunes a sábado. La distribución podrá ser irregular en función de las necesidades organizativas de la Empresa y en atención a su especial actividad de logística, transporte y distribución de combustible, todo ello con estricto cumplimiento de los períodos mínimos de descanso diario y semanal (art. 34.2 Estatuto de los Trabajadores).

A la vista de que el periodo invernal es el periodo más intenso de trabajo, se conviene la siguiente distribución de la jornada laboral, con la salvedad de que los Trabajadores y la Empresa acuerden un horario diferente:

- Enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre: 9 horas diarias.
- Abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre: 7 horas diarias.

Para el personal que no esté comprendido en el artículo 10.º del Real Decreto 1561/1995 se podrá pactar de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador la distribución de la jornada de trabajo de lunes a viernes o sábado, según las necesidades de la Empresa, a cuyo efecto, si se suscitara cualquier problema sobre este posible pacto será oído con carácter preceptivo en la Comisión paritaria de este Convenio. Asimismo, en cuanto al trabajo de los conductores, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Todas las horas que superen o excedan las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, tendrán la consideración de extraordinarias o, en su caso, de presencia, para el personal comprendido en la tabla salarial de este Convenio correspondiente al Grupo 3 de dicha tabla.

Las horas extraordinarias serán compensadas mediante días de descanso, salvo pacto en contrario con los trabajadores para compensarlas económicamente, las horas extras que se realicen en sábados, domingos o festividad siempre serán compensadas económicamente, a no ser que los Trabajadores reclamen que se compensen mediante días de descanso.

Dada la característica de la actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo estén permitidas por la legislación vigente.

Los domingos y las festividades no se consideran días laborales.

Artículo 11. *Definición de tiempo efectivo y tiempo de presencia.*

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del Empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte, u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte o su carga.

Con base a lo anterior, y por lo que a la conducción de los vehículos se refiere, se entenderá tiempo efectivo de trabajo los siguientes supuestos:

- La conducción de los vehículos.
- La parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- En situación de averías y mantenimiento: el tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la efectúe el mismo conductor.

– Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

Respecto al tiempo de trabajo efectivo, y en virtud del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, se atenderá a los siguientes límites:

1) La duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores no podrá superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de 60 horas semanales.

2) Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada periodo de veinticuatro horas.

3) Los tiempos de espera para la carga y descarga se considerará tiempo de trabajo efectivo a partir de la 3.^a hora de espera, salvo que de antemano se conociera su duración previsible, en cuyo caso se computará como tiempo de presencia.

Definición de «Tiempo de Presencia»:

Se considera tiempo de presencia todo aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del Empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, u otros similares.

La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que sólo requieren vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.

Las esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe «Tiempo de Trabajo Efectivo».

Respecto al tiempo de presencia, se tendrá en cuenta los siguientes criterios legales:

1.º) Tiempos de espera para la carga y descarga del vehículo: se considerarán tiempo de presencia las dos primeras horas y a partir de la tercera hora y siguientes se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible.

2.º) Se considerarán tiempo de presencia los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.

3.º) Se considerarán tiempo de presencia los periodos causados por las prohibiciones de circular.

En los supuestos 2.º y 3.º el trabajador deberá conocer de antemano su previsible duración por parte de su Empresario; en caso contrario serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

4.º) Se considerará tiempo de presencia los periodos en los que un trabajador que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la conducción.

Artículo 12. *Horas extraordinarias y horas de presencia.*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo y sin perjuicio de los creados, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, suministro a las estaciones de servicio, clientes directos, clientes de fuel-oil, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación

de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

La determinación de las horas extraordinarias realizadas mensualmente se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo.

Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria de trabajo efectivo durante 2017 y hasta 2019 será:

Horas Extraordinarias de Trabajo Efectivo: 10,00 euros brutos (diez euros) En el supuesto de que el valor de la hora ordinaria sea superior al importe de 10 euros, las horas extras serán compensadas según el valor de las horas ordinarias.

Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional a aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante un año.

Para el personal que presta servicios en la modalidad de venta en ruta, el período vacacional será determinado por turnos rotativos y estará comprendido preferentemente entre los meses de mayo y septiembre (ambos incluidos), asegurando siempre una cobertura del 50% del personal.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada periodo o turno de vacaciones será iniciado, en cualquier caso, en día laborable.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en el primer trimestre del año.

Artículo 14. *Clasificación general.*

El personal que preste sus servicios en las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1 personal superior y técnico.
- Grupo 2 personal de administración.
- Grupo 3 personal de movimiento.

Grupo 1.º 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 1 está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

1.1 Jefe de servicio. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una Empresa o centro de trabajo de importancia.

1.2 Ingeniero: Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

1.3 Auxiliar técnico: Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

1.4 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 una 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.

1.5 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 sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los analistas de sistemas informáticos.

Grupo 2.º Personal de administración.

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

2.1 Oficial de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la Empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre 4 y 7, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

2.2 Oficial de segunda. Pertencen a esa categoría aquellos que subordinados, 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 les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la Empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta 3 empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

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

Grupo 3.º Personal de movimiento.

Pertencen 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:

3.1 Master Driver: Es el empleado que realiza tareas de supervisión general del personal de movimiento. Entre sus funciones están las de dar soporte al Inspector Jefe, dar soporte a los conductores vía telefónica o telemática, cuidar la imagen corporativa de la Empresa, asistencia a reuniones de análisis de actividad con la Dirección de la Empresa, dar soporte como conductor de Back Up ante imponderables, vacaciones, bajas, etc...

3.2 Conductor mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase C, 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 exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la Empresa señale, cualquier anomalía que

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase C + E, los conductores que conduzcan para una misma Empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 3.4.

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas y estructura salarial

Artículo 15. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo desde 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2019, serán las que se detallan a continuación:

i. Salario Base: Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial anexa.

ii. Garantía Ad Personam: será la diferencia entre A) y B) según las definiciones recogidas en el artículo 5 del Convenio Colectivo.

Este complemento sustituirá definitivamente, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, todos los complementos y pluses fijos percibidos por los Trabajadores en la actualidad, a modo de ejemplo: Complemento Personal de Antigüedad, Plus Convenio, Plus Voluntario y cualquier otro complemento personal fijo, incluido el Plus de Actividad.

iii. Plus de Peligrosidad: Los empleados que, como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus del 15% sobre el salario base por día trabajado.

Respecto de los Trabajadores del Grupo Profesional III que en la actualidad no están cobrando el plus peligrosidad, a partir de la suscripción del Convenio dichos trabajadores cobrarán el plus peligrosidad fijo, es decir, como complemento fijo según el importe indicado en el anexo I. Dichos trabajadores verán reducido el importe de la garantía ad personam de la cantidad correspondiente al plus peligrosidad consolidado que figuran en el anexo I.

Los sábados no festivos se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

iv. Plus Distancia: Se establece que la cuantía de Plus Distancia para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 1,19 euros (un euro y diecinueve céntimos), percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado. Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

Respecto de los Trabajadores del Grupo Profesional III que en la actualidad no están cobrando el Plus Distancia, a partir de la suscripción del Convenio dichos trabajadores cobrarán el Plus Distancia consolidado, es decir, como complemento fijo según el

importe indicado el anexo I. Dichos trabajadores verán reducido el importe de la Garantía ad Personam de la cantidad correspondiente al Plus Distancia consolidado que figuran en el anexo I.

Artículo 16. *Quebranto de moneda.*

Respecto de los Trabajadores que perciben un complemento fijo correspondiente a la consolidación del complemento por quebranto de moneda, dicho complemento quedará absorbido por la Garantía ad Personam.

Asimismo, se establece un importe de 605,01 euros brutos anuales para aquellos trabajadores que sean responsables del manejo de dinero efectivo y efectúen cobros y pagos por cuenta de la Empresa.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se pagarán a razón de 30 días de Salario Base y del complemento antigüedad y complemento supresión de antigüedad derivado de la anulación del primer bienio (convenio colectivo de Estaciones y Servicios) para aquellos Trabajadores que lo cobren, cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la Empresa fuese inferior a un año, y se pagarán de forma prorrateada (en doce nóminas).

Artículo 18. *Dietas.*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al productor que por razones de servicio haya de trasladarse a lugar distinto de aquel donde tiene ubicado su centro de trabajo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del radio de 50 km del área metropolitana de cada una de las ciudades donde KA-OIL Catalunya, S.L. cuenta con centros de trabajo.
- b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Los importes de las dietas serán los siguientes:

- a) Por cada día de trabajo en el que se cumplan los presupuestos anteriormente indicados se percibirá en concepto de dieta la cantidad de 12 euros.
- b) Se tendrá, asimismo, derecho a percibir la cantidad de 26 euros y los gastos del alojamiento todo el personal que por motivos del servicio y precise pernoctar fuera de su domicilio, siempre que el vehículo no disponga de habitáculo habilitado para tal fin. El importe previsto en este apartado lleva incluido la dieta diaria de 12 euros establecida en el párrafo anterior.

Artículo 19. *Prendas de trabajo.*

La Empresa hará entrega al personal de tráfico una vez al año la siguiente indumentaria:

- Dos pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Un anorak (a renovar cada dos años).

- Dos jerséis.
- Un par de calzados y de botas cuando se requiera.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo el personal vaya provisto del uniforme correspondiente.

Las prendas de trabajo deberán entregarse a todos los trabajadores dentro del primer semestre del año.

La Empresa podría facilitar ropa con la imagen corporativa del Cliente si así fuese requerido.

CAPÍTULO IV

Permisos y licencias

Artículo 20. *Licencias retribuidas y no retribuidas.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la Empresa en la retribución de los mismos.

b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del permiso de conducir y para realizar las pruebas obligatorias para la renovación del ADR y del CAP.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, incluso el sufragio activo, dentro de los límites legales establecidos al respecto.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente en la materia.

En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedades, esta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo o mediante la entrega de un justificante emitido por el facultativo que corresponda; si ésta no se da el Empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

g) Un día de permiso retribuido para asuntos propios.

h) Tres días permiso no retribuidos en caso de hospitalización, enfermedad grave, nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado.

i) Maternidad.–Permisos:

1) Dieciséis semanas de descanso, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y con libre disposición del mismo, a excepción de las últimas seis semanas que tendrán que disfrutarse después del parto, pudiendo hacer uso de ellas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

2) Lactancia. La reducción de jornada prevista al amparo del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular en jornadas completas.

3) El padre podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, conforme establece la legislación laboral vigente.

4) Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo la interesada, por una reducción de su jornada retribuida de una hora. En caso de parto

múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre si ambos trabajan.

5) Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto la normativa legal vigente.

Artículo 21. *Incapacidad temporal.*

La Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban los/as trabajadores/as en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común hasta el 100% del total del importe del salario bruto mensual fijo (con el tope máximo del importe de la base de cotización del mes anterior) a partir de los 15 días de baja y hasta los 365 días.

En caso de Accidente laboral se complementará en los mismos conceptos y porcentaje desde el primer día de baja y hasta el día del alta médica.

CAPÍTULO V

Productividad y movilidad

Artículo 22. *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 y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente para ello, por periodo de hasta 6 meses como máximo, la Empresa le podrá ofrecer una excedencia por el período de retirada, comprometiéndose a mantener su puesto de trabajo y proceder a la readmisión tras cumplir la suspensión.

De dicho beneficio queda en todo caso excluido, el supuesto de los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Los cuáles serán amonestados por falta Muy Grave, con las consecuencias que ello conlleve.

Artículo 23. *Niveles normales de productividad.*

Las retribuciones pactadas en este Convenio remuneran niveles normales de productividad.

Artículo 24. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El Empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores

Artículo 25. *Acción sindical.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La disposición de las horas sindicales deberá hacerse con un preaviso mínimo de 48 horas antes de su utilización.

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

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes de los trabajadores de la Empresa afectada por este Convenio en cualquier Sindicato legalmente constituido, pudiendo liberar con ello total o parcialmente a uno o varios de los delegados que permita dicha bolsa en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 26. *Cuota sindical.*

La Empresa descontará en nómina, a los que lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señale, que abonará en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por el trabajador.

CAPÍTULO VII

Jubilación parcial y formación

Artículo 27. *Jubilación parcial.*

La jubilación parcial consiste en el acuerdo entre el Empresario y el trabajador para que este último reduzca su jornada y su salario y, simultáneamente, acceda a la condición de pensionista de jubilación, siempre y cuando cumpliera todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la jubilación. Así se compagina la percepción del salario y de la parte de pensión correspondiente a la jornada que se reduce. La parte de jornada dejada vacante por el jubilado parcial, ha de cubrirse con un contrato de relevo.

Los trabajadores que se rigen por el presente Convenio y acrediten los requisitos legales podrán solicitar la jubilación a tiempo parcial.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad de 65 años o el límite que en cada momento se pueda establecer por la Legislación Vigente para la jubilación voluntaria.

El compromiso se rescindirá así mismo cuando la Empresa deje la actividad por la que se rige este Convenio.

Artículo 28. *Cursos de formación interna.*

La Empresa notificará con la suficiente antelación la programación de todos los cursos de formación interna que afecten a los Trabajadores para poder realizar sus servicios y cumplir con las necesidades de los clientes. No obstante, nunca podrá afectar dicha programación a días de descanso, permisos y cuadrantes de vacaciones. Se comunicará con preaviso al trabajador de diez días de antelación, salvo que por circunstancias excepcionales resulte imposible respetar dicho preaviso.

Estos cursos se realizarán en días laborables y se devengarán según el tiempo real que tarde el conductor en realizar todos los trámites oportunos para realizar dicho curso con un máximo de quince horas por día más todos los gastos de viaje. Dicho cursos se considerarán tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. El coste de las renovaciones de ADR, CAP y tarjeta de tacógrafo correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 29. *Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.*

La Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, habiendo abordado el tema de la igualdad en la negociación desarrollada, no ha considerado necesaria la introducción de ninguna medida al respecto en el marco del presente Convenio Colectivo. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Seguro de vida, invalidez y sepelio.*

La Empresa tiene cubierto con una compañía de seguros el riesgo de muerte, invalidez y sepelio de los Trabajadores.

Artículo 31. *Remisión legal.*

En lo no previsto en este Convenio, regirá el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de 13 de marzo de 2012, incluyendo el Régimen Sancionador.

Disposición transitoria primera.

La existencia de los niveles salariales introducido a través del Convenio Colectivo se justifica a la vista de la situación económica de KA OIL, cuyo modelo de negocios actualmente es deficitario. La situación coyuntural de la Empresa requiere unos cambios significativos a fin de que se pueda garantizar su supervivencia a través de la participación en nuevos concursos y tenders. En cualquier caso, KA OIL destinará una buena parte de sus beneficios para mejorar el nivel salarial de los trabajadores que sean contratados por la misma después de la suscripción del presente Convenio o que no tengan derecho a percibir la Garantía ad Personam al amparo del art. 9 del Convenio Colectivo.

ANEXO I

Tabla salarial del Convenio colectivo de la empresa

Año 2017 – Euros

Salario base

| Grupo 1 | Personal Superior y Técnico | | |
|---------|-----------------------------|---------------------------|---------------------------|
| I | Jefe de Servicios. | 1.476,20 € bruto / mes | 22.143,00 €/ bruto anual |
| II | Ingeniero. | 1.352,99 € bruto / mes | 20.294,85 €/ bruto anual |
| III | Auxiliar Técnico. | 1.102,31 € bruto / mes | 16.534,65 €/ bruto anual |
| IV | Jefe de sección. | 1.278,05 € bruto / mes | 19.170,75 €/ bruto anual |
| V | Jefe de Negociado. | 1.119,61 € bruto / mes | 16.794,19 €/ bruto anual |
| Grupo 2 | Personal Administración | | |
| I | Oficial 1.ª Administrativo. | 1.073,26 € bruto / mes | 16.098,90 €/ bruto anual |
| II | Oficial 2.ª Administrativo. | 1.034,07 € bruto / mes | 15.511,05 €/ bruto anual |
| III | Auxiliar Administrativo. | 979,58 € bruto / mes | 14.693,70 €/ bruto anual |
| Grupo 3 | Personal de Movimiento | | |
| I | Máster Driver. | 1.201,87 € bruto / mes | 18.028,04 €/ bruto anual |
| II | Conductor Mecánico. | 1.027,96 € bruto / mes | 15.419,35 €/ bruto anual |
| III | Conductor. | 941 € bruto / mes | 14.115 €/ bruto anual |
| Grupo 3 | Plus Peligrosidad Fijo | | |
| I | Máster Driver. | 225,35 € brutos mensuales | 2.704,21 € brutos anuales |
| II | Conductor Mecánico. | 192,74 € brutos mensuales | 2.312,90 € brutos anuales |
| III | Conductor. | 176,34 € brutos mensuales | 2.117,25 € brutos anuales |
| Grupo 3 | Plus Distancia Fijo | | |
| I | Máster Driver. | 22,31 € mensuales | 267,75 € brutos anuales |
| II | Conductor Mecánico. | 22,31 € mensuales | 267,75 € brutos anuales |
| III | Conductor. | 22,31 € mensuales | 267,75 € brutos anuales |

ANEXO II

Antigüedad

| Años trabajados | Importe bruto |
|-----------------|---------------|
| 4 | 18,03 € |
| 9 | 60,10 € |
| 14 | 102,17 € |
| 19 | 144,24 € |
| 24 | 186,31 € |
| 29 | 228,38 € |