

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19282 *Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Babé y Cía., SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Babé y Cía., SL, (Código de convenio: 90101562012013), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2021, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo 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, 12 de noviembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE BABÉ Y CÍA., SL

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa Babé y Cía., dedicada a la actividad de transporte de distribución de productos petrolíferos y otras actividades complementarias que le sean adjudicadas y que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo ubicados en el territorio nacional que tengan en la actualidad, para la distribución de los productos indicados en distintas provincias.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, a contar desde el día 1 de enero de 2020 cualquiera que sea su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y abarcará el período comprendido entre esa fecha, 1 enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del Convenio colectivo será automática; no obstante, el convenio vencido quedará prorrogado en su integridad hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito.

Artículo 3. *Concurrencias del convenio.*

El presente convenio regirá en sus propios términos durante su vigencia. En consecuencia y durante su vigencia no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda, otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal, y será de obligado cumplimiento a la totalidad del personal contratado por la

empresa, cualquiera que sea sus funciones, exceptuando únicamente aquellas personas a las que alude el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, salvo aquellos trabajadores que a uno de enero de 2017 vinieran disfrutando, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, condiciones económicas y sociales más beneficiosas respetándose todas y cada una de ellas, no pudiendo ser ni compensadas ni absorbidas con las establecidas en el presente Convenio y la mantendrán los trabajadores como complemento personal o «ad personam», formando parte de su retribución salarial anual, a la que se le aplicará las subidas salariales sobre el conjunto que se establezcan en el presente convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por cualquier causa se modificaran algunas de las cláusulas establecidas en este Convenio, quedará todo él sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de negociación de la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible.

Artículo 6. *Facultades de la empresa y Comisión Paritaria Mixta.*

Son facultades de la Dirección de la Empresa, con arreglo a lo previsto en este Convenio, quien llevara a cabo a través del ejercicio de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las ordenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes y que entre otras son:

- 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 ó sistemas de trabajo, oído el Comité de Empresa.
- c) La de fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.
- d) Todas las facultades que se atribuye la empresa en virtud de los derechos que le otorga la Ley, serán previa información al Comité de Empresa, que procurará que sean desarrolladas con la máxima equidad y justificación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren alguna de las causas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, por acuerdo entre Empresa y los Representantes de los Trabajadores, previo periodo de consultas, se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio y que se refieren a las recogidas en el mencionado artículo 82.3 del E.T.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Mixta, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver.

Cuando no intervenga la Comisión Mixta, o no se haya llegado a un acuerdo las partes podrán solicitar un Laudo Arbitral ante la autoridad competente que será vinculante y solo será recurrible conforme al procedimiento establecido en el artículo 91 del E.T.

Artículo 7. *Obligaciones del conductor.*

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

- a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen.

c) En su libreta de control habilitada por la empresa, el conductor anotará el inicio de su jornada, los recorridos por los itinerarios, y los tiempos reales o previstos que se fijen, las averías que se puedan producir así como la hora de finalización de su jornada. Las hojas de la libreta de control serán por duplicado para que quede constancia al conductor y a la empresa.

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

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

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

g) Durante el llenado y vaciado de la cisterna, verificará la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada.

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como a las establecidas por CLH, S.A. y las compañías operadoras y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos, en especial lo dispuesto en las normas y procedimientos del Sistema de Calidad de Babé y Cía conforme a la norma ISO 9002.

Artículo 8. *Régimen disciplinario y Código de Conducta.*

El presente acuerdo sobre Código de Conducta, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresario,

En consecuencia corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio, así como lo regulado en el artículo 50 del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, son faltas las acciones y omisiones de los trabajadores con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que el trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

– La Impuntualidad no justificada o abandono del puesto de trabajo sin justificación de hasta en tres ocasiones en un periodo de un mes.

– La inasistencia injustificada de un día al trabajo, o la falta de notificación previa, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes.

– El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio a personas, cosas o a la propia empresa.

– Descuidos, negligencia leve en la conservación y mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable y el reiterado cumplimiento defectuoso de la documentación requerida por el cliente.

– Falta de aseo y limpieza personal o la no utilización del vestuario y equipo facilitado por la empresa con instrucciones para su uso.

Sanción por falta leves: amonestación verbal o escrita; Suspensión de Empleo y sueldo de un día. Prescriben a los diez días.

Faltas graves:

- Reiteración de las faltas leves anteriormente expuestas.
- La reiterada desidia o negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo, considerando un ejemplo de esta negligencia, realizar reiteradas contaminaciones y/o mezclas de producto, retrasos en los servicios, siempre que le sean imputables al trabajador.
- Las imprudencias o negligencias en actos de servicio, siendo un ejemplo de ésta, el no llevar las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, o no cumplir con las normas de funcionamiento interno de las distintas instalaciones de carga y descarga en las que se trabaja.
- La desobediencia a las órdenes de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.
- El falseamiento u omisión maliciosa de los datos relativos al trabajo.
- La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo o el uso inadecuado del teléfono móvil.
- Se podrá considerar falta grave, la reiteración de multas ocasionadas por llevar la documentación incompleta en el vehículo, discos de tacógrafo, y no utilizar el cinturón de seguridad.
- En cualquier caso, cuando por el motivo que sea, el conductor se vea obligado a manipular instalaciones de terceros, autorizado por la empresa según se establece en los procedimientos, no va a incurrir en ningún tipo de responsabilidad siempre que exija la presencia del cliente y cuando aquella, no sea imputable a él ni a su buena fe en la manera de actuar. En caso contrario, sí será considerado falta grave.

Falta grave: Suspensión de empleo y sueldo: de dos a diez días. Prescriben a los veinte días.

Faltas muy graves:

- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Transgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza, el hurto robo a compañeros, empresa, o cualquier tercero, empresa o persona, realizado dentro de las dependencias de la empresa.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal y pactado.
- La embriaguez habitual o el estado derivado del consumo de drogas. O estar bajo el efecto de las mismas aun no habiéndolas consumido en horario laboral, siempre que tenga una repercusión negativa en el desempeño del trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquier de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

Sanción por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo: de once a cuarenta y cinco días. Despido. Prescriben a los cuarenta y cinco días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, éstas prescriben a los cinco meses de haberse cometido.

Las faltas se notificarán por escrito y el período de alegaciones será de cuatro días hábiles.

Artículo 9. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual ordinaria será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo de lunes a sábado.

Cuando su distribución a nivel de empresa suponga la superación de cuarenta horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará mensualmente en términos de media.

Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y trabajadores se podrá implantar la jornada continuada para el personal administrativo durante los meses de julio y agosto.

Para el personal conductor, todas las horas que superen las cuarenta h/semanales, en cómputo mensual, sean o no de trabajo efectivo se abonarán, de la siguiente manera: Las de trabajo efectivo como Horas Extraordinarias y las de Presencia o a Disposición del Empresario como Plus de Actividad, y su remuneración en ambos casos será igual, y todo ello con los límites de la normativa vigente en cada momento.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizará las horas extraordinarias y de presencia que como máximo están permitidas en la legislación vigente y en concreto el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, y demás disposiciones específicas para el Sector de Transporte.

A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario.

Los sábados, domingos y festivos que por necesidades del servicio sean trabajados serán rotativos para el personal conductor y remunerados en la cantidad fijada en el Anexo de retribuciones por 8 horas de trabajo tanto efectivo como de presencia. Todo lo que exceda de las ocho horas se pagará como horas extraordinarias y si es en domingo y festivo el precio de la hora será a 15 euros.

Si por necesidades del servicio un conductor, y previo consentimiento del mismo, trabajase dos sábados consecutivos, ese segundo sábado se le compensará con 25 euros.

En el caso de ser requerido el servicio de taller, en sábado, domingo o festivo, la remuneración aplicable será la misma que para el personal conductor. Si por motivos del servicio, un trabajador se ve obligado a trabajar entre las 22:00 h y las 6:00 h, en ese intervalo el valor de esa hora se incrementará en 2 euros.

Artículo 10. *Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

Tiempo de trabajo efectivo:

- La conducción de los vehículos.
- La parte del tiempo empleado en los procesos de carga ó descarga del vehículo que exige la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado de vehículo.

En situación de avería y mantenimiento:

- El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice 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.

Definición del tiempo de presencia:

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

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

La espera 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.

Tendrán también carácter de horas de presencia, cualesquiera otras que aconseje la práctica de servicio y de común acuerdo entre la Empresa y el Comité. En este caso se tendrán en cuenta para incorporar al texto de futuros Convenios.

Lo no regulado en este artículo se remitirá a lo regulado en el R.D. 1561/1995 en relación a los tiempos de presencia.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de Navidad, Verano y Marzo, se abonarán en la cuantía de treinta días naturales cada una de ellas a razón de salario base más antigüedad y se harán efectivas en el 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo, ésta última devengada por años naturales.

La situación de Incapacidad Temporal no afectará a la retribución de las pagas extraordinarias.

Artículo 12. *Vacaciones y licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores de la empresa disfrutaran de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales a razón de salario base y antigüedad.

El calendario para el disfrute de las vacaciones, será confeccionado en la forma que determina el Estatuto de los Trabajadores y se dará a conocer con tres meses de anticipación a su comienzo, procurando establecer la oportuna rotación para evitar que dicho disfrute les corresponda a los mismos trabajadores en las mismas fechas.

En caso de fraccionamiento, uno de los periodos nunca será inferior a catorce días naturales y el segundo no será inferior a diecisiete días.

El periodo de disfrute no puede iniciarse nunca en el descanso generado por el trabajador, sábado, domingo, o festivo.

Licencias retribuidas:

Sobre esta materia se estará lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales, con las siguientes salvedades:

a) Los días de licencia serán retribuidos a razón del salario base del Convenio más la antigüedad que corresponda.

b) En caso de matrimonio, el trabajador tendrá derecho al disfrute de quince días naturales.

c) Para atender asuntos propios que no admitan demora, los trabajadores tendrán derecho durante un año, a la licencia de dos días, que se deberán solicitar con una antelación mínima de cinco días, sin unir a vacaciones ni puentes y siempre que las necesidades de la empresa así lo permitan.

d) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será:

1.º grado: En caso de desplazamiento a 100 Km. de su residencia cuatro días, a más de 250 Km. cinco días y fuera del territorio nacional siete días.

2.º grado: En caso de desplazamiento a 100 Km. de su residencia tres días, a más de 250 Km. cuatro días y fuera del territorio nacional cinco días.

En caso de fallecimiento de un familiar de 3.º grado, un día.

Artículo 13. *Plus de peligrosidad.*

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus indicado en tablas por día efectivamente trabajado.

Artículo 14. *Horas extraordinarias y plus de actividad.*

Sobre horas extraordinarias se respetará lo establecido en el artículo 35 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Se pacta expresamente, que tendrán la consideración de horas extras todas las Horas de Trabajo efectivo que excedan de las 40 horas semanales. Las horas de presencia o disponibilidad se abonarán como Plus de actividad en las cuantías fijadas en el anexo 2 de este convenio.

Al objeto de reducir la aglomeración de vehículos en los cargaderos, con la consiguiente peligrosidad, y el número de horas de presencia, se pacta dentro de la jornada laboral una flexibilidad en la entrada al trabajo que se escalona entre las 6:30 horas y las 8:45 horas.

El personal se compromete a realizar las horas establecidas el Real Decreto 1561/1995, o del que le sustituya, comprometiéndose asimismo la empresa a distribuir dichas horas de forma equitativa y que permita la igualdad de oportunidades.

Estas horas serán supervisadas periódicamente por el Comité de Empresa y si son detectadas anomalías, y estas no son corregidas, llevará consigo la modificación al anterior horario no flexibilizado.

Artículo 15. *Dietas.*

Se fija la cuantía de la dieta para todo el personal al que afecta el presente convenio en las cantidades que figuran en el Anexo de retribuciones.

Estas dietas se devengarán para el personal conductor siempre que realicen servicios con el camión incluido sábados, domingos y festivos.

Para las comidas en ruta, el conductor dispone de hora y media, a su conveniencia.

Cuando por orden de la empresa los trabajadores comiencen su jornada antes del horario establecido en el convenio colectivo, tendrán derecho a la dieta del desayuno.

Cuando los trabajadores estuviesen obligados por necesidades del servicio a pernoctar, estos tendrán derecho a la dieta de pernoctación que estará compuesta por (desayuno, comida, cena y pernocta) en la cuantía estipulada en el anexo 2 como dieta de pernoctación.

Cobrarán la dieta de la cena, todo el personal que termine después de las veintidós horas.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

Al personal conductor se le facilitará como prenda de trabajo una vez al año, dos sudaderas, tres polos, tres pantalones, un par de zapatos o botas, y guantes según las necesidades y cada cuatro años: un anorak ó ropa de agua.

A los mecánicos tres buzos y un par de botas al año.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo vayan provistos del uniforme correspondiente.

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

Artículo 17. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En caso de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir, ADR o tarjeta CLH por sentencia o resolución firme de la autoridad competente y de forma definitiva o temporal, y dependiendo de la gravedad de la causa, esta le recolará en otro

puesto de trabajo a elección de la misma, percibiendo el interesado la remuneración correspondiente a su nueva categoría.

Al término de la duración de la suspensión del permiso, será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo.

Se entiende que siempre y cuando esté conduciendo al servicio de la empresa exclusivamente y no vulnere el artículo 7.º del Real Decreto 1999/1979 del Reglamento de Mercancías Peligrosas o del que le sustituya.

Se aplicará el mismo artículo 17, siempre que al conductor se le retire su permiso de conducir, media hora antes y media hora después de su entrada y salida al trabajo.

La empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente n.º de conductores afectados en función del número de conductores.

- En plantilla de hasta 20 conductores: uno.
- En plantilla de entre 21 y 40 conductores: dos.
- En plantilla de entre 41 y 60 conductores: tres.
- En plantilla de entre 61 y 80 conductores: cuatro.
- En plantilla de más de 80 conductores: cinco.

Con el fin de anticipar un problema mayor, el conductor que por cualquier motivo, sea conocedor que tiene 6 o menos puntos, lo deberá de poner en conocimiento de la empresa. Con carácter general, para llevar un mejor control y por exigencias del cliente, a lo largo del mes de Enero de cada año, todo conductor deberá entregar su certificado de puntos de la DGT, a la empresa.

Artículo 18. *Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio. Tendrá su domicilio en el centro de trabajo de Villar de Infesta y estará constituida por seis miembros designados por mitad de cada una de las partes, empresarial y social.

Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándoles libremente y a su costa los cuales tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de Comisión Mixta, las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento de este convenio e interpretación de sus preceptos.
- Constitución de ponencias o comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de relaciones laborales en el ámbito de la empresa, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.
- Estudio sobre la aplicación de la actividad de la empresa, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo.
- Acuerdo sobre formación continua para adaptarse a las medidas de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria, requiere que se adopten por mayoría de ambas partes.

La Comisión Mixta regulará su propio funcionamiento, y se reunirá como mínimo cada tres meses o cuando una de las partes lo solicite con una antelación de cuarenta y ocho horas y el motivo fuese trascendente.

Artículo 19. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio regirá por el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, dando así cumplimiento a lo establecido en la disposición transitoria primera de dicho acuerdo, y demás disposiciones legales vigentes, así como Reglamentos de la CEE y Convenio n.º 153 de la OIT mientras sean de aplicación en España.

Artículo 20. *Seguro de vida o invalidez.*

Para el personal que se rija por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa garantizará a los herederos o al trabajador, una indemnización por un importe de 36.666 euros, concertando obligatoriamente a tales fines la Póliza de Seguros. Para el caso de Gran Invalidez, la cuantía de 53.337 euros. Con fecha de efectos de 1 de Enero 2018 estos capitales se incrementarán en 40.000 euros para los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional y en 55.000 euros para la Gran Invalidez.

Artículo 21. *Incapacidad laboral transitoria.*

La Empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de I.T. (Incapacidad Temporal), cualquiera que sea la causa determinante de la misma, un complemento hasta cubrir el 100% del salario garantizado. Dicho complemento no podrá ser en ningún caso inferior a 1.400 euros brutos, y hasta un máximo de nueve meses.

Artículo 22. *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 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que corresponden a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisiones Mixtas que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retribuido.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y LOLS podrán acumularse las horas de crédito Sindical que corresponda a los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa y Delegados de Personal), las empresas afectadas por este convenio en uno de cualquier Sindicato legalmente constituido.

Dicha acumulación podrá ser de las horas Sindicales correspondientes a dos meses durante el año y se podrán ceder horas sindicales entre miembros del mismo sindicato.

Artículo 23. *Jubilación anticipada con contrato de relevo.*

Los trabajadores que se rijan por el presente Convenio y lleven como mínimo 6 años de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la Jubilación anticipada por contrato de relevo siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, siempre que medie acuerdo entre las partes.

La empresa abonará mensualmente como cantidad fija e invariable la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora resultante para el cálculo de la pensión de Jubilación. Esta cantidad podrá ser abonada por la empresa de una sola vez y en función a los meses que falten hasta la edad ordinaria de Jubilación.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad ordinaria de Jubilación de acuerdo con la legislación vigente para la Jubilación voluntaria.

El compromiso se rescindirá asimismo cuando la empresa deje la actividad por la que se rija este Convenio.

El trabajador podrá acogerse a esta Jubilación anticipada cuando le falten dos años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador y las circunstancias lo permitan.

Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas aceptaran la solicitud de jubilación parcial de los trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma y con una antelación mínima de dos meses.

El trabajador podrá acogerse voluntariamente a la jubilación anticipada.

Artículo 24. Retribuciones.

Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 1 de octubre de 2020, la subida salarial será el 0%.

Desde el 1 de octubre 2020 al 31 de diciembre de 2020 la revisión del salario base será del 0,75% para todas las categorías detalladas en la tabla salarial.

A partir del 1 de enero 2021 la mejora del salario base será del 1,25% para todas las categorías detalladas en la tabla salarial.

A partir del 1 de enero 2022 la mejora del salario base será del 1,50% para todas las categorías detalladas en la tabla salarial.

Los demás conceptos retributivos se revisarán según el anexo de tablas.

Artículo 25. Antigüedad.

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5% del salario base a los cinco años, un 10% a los diez años, un 15% a los quince años y un 20% a los veinte o más años de servicios computables.

A los trabajadores que vinieran percibiendo premio, pluses o complementos de antigüedad, cualesquiera que fuera su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable el derecho a cobrarla cantidad que viniera percibiendo por tal concepto a 31 de diciembre de 2016.

Artículo 26. Política de empleo y contrataciones.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a fomentar el denominado Contrato de Relevo establecido por Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre y de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 23 de este Convenio.

Asimismo, dada la escasez de conductores profesionales que tiene el sector y las dificultades que existen cara a la formación de los mismos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a buscar fórmulas que posibiliten la contratación de trabajadores sin experiencia en la categoría del conductor mecánico.

Para la contratación eventual por circunstancias del mercado o acumulación de tarea la duración máxima de estos contratos será de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo motiva.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 85.1 de E.T. la empresa garantiza, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 27. Renovación cursos CAP-ADR.

En lo dispuesto en materia de compensación por horas de formación necesario para renovar los carnets de CAP y ADR, la empresa intentará que estos cursos se puedan realizar dentro de la jornada laboral y los que se tengan que realizar fuera de la misma, se compensará a precio de hora extraordinaria.

Tabla salarial Babé y Cía

Categorías	2020	2021	2022
GRUPO 1.	10-2020+0,75 %	01-2021+1,25 %	01/2020+1,50 %
INGENIEROS Y LICENCIADOS.	1.519,29 €	1.538,28 €	1.561,36 €
INGENIEROS TECNICOS Y DIPLOMADOS.	1.242,20 €	1.257,72 €	1.276,59 €
GRUPO 2.			
JEFE DE DEPARTAMENTO.	1.320,05 €	1.336,55 €	1.356,60 €
JEFE DE TRAFICO.	1.220,43 €	1.235,68 €	1.254,22 €
JEFE DE TALLER/MANTENIMIENTO.	1.259,35 €	1.275,10 €	1.294,22 €
AUXILIAR TRAFICO.	1.041,07 €	1.054,08 €	1.069,89 €
GRUPO 3.			
CONDUCTOR MECANICO.	1.140,71 €	1.154,97 €	1.172,30 €
CONDUCTOR.	1.108,82 €	1.122,68 €	1.139,52 €
OFICIAL 1.º	1.140,71 €	1.154,97 €	1.172,30 €
OFICIAL 2.º	1.108,82 €	1.122,68 €	1.139,52 €
AYUDANTE.	1.061,00 €	1.074,26 €	1.090,37 €
GRUPO 4.			
JEFE ADMINISTRATIVO.	1.220,43 €	1.235,68 €	1.254,22 €
OFICIAL 1.º ADMINISTRATIVO.	1.148,69 €	1.163,05 €	1.180,50 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	1.041,07 €	1.054,08 €	1.069,89 €
AUXILIAR EN PRACTICAS.	886,67 €	886,67 €	886,67 €
TELEFONISTA.	964,61 €	976,67 €	991,32 €
PORTERO/VIGILANTE.	964,61 €	976,67 €	991,32 €

ANEXO 2

Otros conceptos retributivos

	2020	2021	2022
Artículo 8.			
Abonos Sábados.	93,00	93,00	93,00
Abonos Festivos.	130,00	130,00	130,00
Artículo 12.		Desde el 01/06/21	
Plus de Peligrosidad:	3,05	3,55	3,55
Artículo 14.			Desde el 01/04/22
Plus de actividad.	11,05	11,05	11,70

	2020	2021	2022
			Desde el 01/12/22
Plus de actividad.			12,00
Artículo 15: Dietas.		Desde el 01/06/21	
Desayuno.	6,00	6,00	6,00
Comida.	13,00	13,50	13,50
Cena.	12,00	12,50	12,50
Pernocta (suma anteriores más cama).	67,00	67,50	67,50
Internacional (a Francia).	90,00	90,50	90,50