

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6884 *Resolución de 12 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Panvelpa, SL, para sus centros de trabajo en A Coruña, León, Asturias, Pontevedra y Salamanca.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Panvelpa, SL, para sus centros de trabajo en A Coruña, León, Asturias, Pontevedra y Salamanca (código de convenio n.º: 90104051012022), que fue suscrito, con fecha 20 de enero de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE PANVELPA, SL, PARA SUS CENTROS DE TRABAJO EN A CORUÑA, LEÓN, ASTURIAS, PONTEVEDRA Y SALAMANCA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Panvelpa, SL, dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos petrolíferos y otras mercancías, y los trabajadores que prestan servicios en los centros de trabajo de A Coruña, León, Asturias, Pontevedra y Salamanca.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo, de ámbito estatal, afecta a la totalidad del personal de Panvelpa, SL que presta servicios en los centros de trabajo de A Coruña, León, Asturias, Pontevedra y Salamanca abiertos por la empresa, así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor el día 1 enero de 2020 y finalizará su vigencia día 31 de diciembre del año 2022.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

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

La denuncia del presente convenio colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su vencimiento inicial, o a la de cualquiera de sus prórrogas. Sin perjuicio de que se haya formulado denuncia, el convenio colectivo se mantendrá vigente en tanto las partes no aprueben uno nuevo. Transcurrido un año desde la denuncia sin que haya sido posible la aprobación de un nuevo texto, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, autonómico previstos en el artículo 83 del ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 5. *Comisión Paritaria y Resolución de conflictos.*

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

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

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

La Comisión fija su sede en el domicilio social de la empresa situado en Polígono de Pocomaco, 40-41, A Coruña (CP 15190). En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días hábiles. La convocatoria se realizará por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por la contraparte.

La Comisión Paritaria ejercerá funciones de arbitraje y mediación en cuantas cuestiones sean sometidas por las partes a su consideración y vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, las personas que desempeñarán la presidencia y la secretaría.

Dentro de la comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple por cada parte, y quedarán reflejados en un acta sucinta que firmará por las personas que desempeñen los cargos de secretaría y presidencia. Para la válida constitución de la comisión se requiere la presencia como mínimo del 50 % de los vocales de cada parte. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las

diferentes posturas a los efectos de someter, en su caso, las discrepancias producidas en su seno al SIMA o al órgano equivalente que pueda crearse, tal y como se recoge en el apartado siguiente.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter a la mediación del SIMA, o de cualquier otro órgano que con la misma finalidad llegue a sustituirlo, todas las controversias que puedan surgir derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo tal y como se recoge en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes someterán a una mediación ante el SIMA toda controversia de índole colectiva que les afecte, resultando obligatorio y con carácter previo al inicio de cualquier vía judicial. Si la controversia afecta a un único centro de trabajo o a varios pero situados en la misma comunidad autónoma, podrán someterse a la mediación de los órganos autonómicos existentes en el ámbito territorial del conflicto o discrepancia.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, son absorbibles y compensables en su conjunto y cómputo anual, con aquellas mejoras de cualquier tipo que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Las condiciones que se establecen, sin excepción serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen y en cómputo anual, con los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, de convenios colectivos, de disposición legal de rango superior, contratos de trabajo individuales y por cualesquiera otras causas.

Artículo 8. *Condición más beneficiosa.*

Atendiendo a la realidad de la empresa y su origen, se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional. La misma garantía se establece para el caso de que se incorpore personal subrogado procedente de otras empresas con condiciones que en su conjunto sean más beneficiosas. En este caso se creará un complemento personal no absorbible, en el que se integraran las mejoras adquiridas por la sucesión de convenios o mejoras personales adquiridas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultades de la Empresa.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, pudiendo ésta,

previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del Manual de Calidad.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

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

- a) Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora.
- b) Que no cause perjuicio a su formación profesional.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por período superior a seis meses, durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo correspondiente a las funciones realizadas. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes. 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.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Esta situación se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores. 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.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras podrán ser ocupadas en cualquier tarea o cometido de las de su Grupo Profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su puesto habitual.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje de la persona afectada y de las personas convivientes, transportar su mobiliario y enseres o, abonarle los gastos que tal transporte origine. La persona trabajadora trasladada dispondrá de 10 días de permiso retribuido.

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

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

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

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.

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

Pertenecen a este grupo las personas que por conocimientos y experiencia profesional coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información muchas veces confidencial.

Está integrado por los siguientes niveles:

Nivel I (direcciones de área). Se incluyen las personas que prestan servicios al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la empresa se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa. Son personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

Nivel II (jefaturas de área). Pertenecen a este grupo profesional las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento, y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos. Disponen de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades y al personal bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos. Desarrollan sus funciones con amplia autonomía y baja supervisión. Se engloban en este nivel a modo de ejemplo las jefaturas de tráfico, coordinadores de seguridad, jefaturas de flota, coordinadores logísticos etc.

Grupo II.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Realizan generalmente funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad o laboral, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y gestión de los servicios de calidad y atención de carácter general no incluidas en otro grupo

profesional. Se encuadrarían en este grupo profesional a modo de ejemplo, los puestos de trabajo especialista y auxiliar de administración, personal de sistemas etc.

Grupo III.

Personal de transporte y movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos. En este grupo se incluyen los conductores y conductoras según la siguiente definición de enunciativa de funciones y requisitos de acceso: Personas que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Grupo IV.

Personal de servicios auxiliares. Pertenecen a este grupo todas las personas empleadas que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas. En función del grado de dominio del oficio, experiencia nos encontramos con dos niveles:

Nivel I. Es la persona que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material. Organiza los recursos personales y materiales a su cargo.

Nivel II. Es la persona que poseyendo la titulación y conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos del mismo con rendimiento correcto y bajo la supervisión y siguiendo las instrucciones impartidas por las personas de nivel I.

Nivel III. Se engloban a aquellas personas que desarrollan funciones de baja cualificación profesional, baja autonomía en ejercicio de sus tareas.

Artículo 13. *Obligaciones del personal de conducción.*

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

- a) La de conducir cualquier vehículo de la Empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de cumplimentar y facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos y accesorios que se fijen.
- c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen y realizar las cargas y descargar en los lugares y horas fijados.
- d) Mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.

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

f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos recibiendo para ello de la empresa o de las entidades con las que contrate, la formación precisa. Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los diferentes centros de carga y descarga y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.

g) Las recogidas en el Manual de calidad de la Empresa, en el Manual del Conductor, en las instrucciones de carga y descarga, en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, y cualquier otra que llegue a incorporarse previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. *Contratación.*

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

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

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

En caso de que varias personas soliciten el acceso a la jubilación parcial anticipada y no se puedan atender todas las peticiones, se aplicará el criterio de la antigüedad. La empresa y la representación del personal se reunirán para resolver las peticiones que se planteen por las personas trabajadoras durante la vigencia de este convenio, atendiendo a la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en función de las necesidades de personal, o convertir los contratos temporales.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 15. *Estructura salarial.*

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

Artículo 16. *Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su pertenencia a cualquiera de los puestos de trabajo definidos en los grupos profesionales, que se fija en el Anexo I de este convenio para el año 2020 y 2021 y 2022, que remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de salario base, plus de calidad y antigüedad en su caso, cada una de ellas, antes respectivamente, del 19 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo. Las pagas extraordinarias son de

devengo anual y podrán prorratearse mes a mes previo acuerdo con las personas trabajadoras.

Artículo 18. *Complementos salariales.*

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

Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por años de servicio consistente en dos bienios y de dos quinquenios en las cuantías que se recogen en el anexo I.

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

Plus de peligrosidad: Las personas trabajadoras que como consecuencia de la actividad que realizan en la empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus de peligrosidad, cuya cuantía será la establecida en el anexo I, y se abonará también durante el período de vacaciones.

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

Plus Calidad: Se percibe en relación al normal cumplimiento de las tareas de los distintos puestos de trabajo, se distribuye en 15 pagas y se establece en los importes recogidos en el anexo 1. Sigüentes importes:

Año 2021: 631,15 euros/año.

año 2022: 643,77 euros/año.

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

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

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

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

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

El plus de coordinación se percibirá también en vacaciones.

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

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

Artículo 19. *Complementos extrasalariales.*

Dietas: La empresa abonará a partir del 1 enero de 2022 al personal de transporte y movimiento, y al de taller de ser el caso, para compensar los gastos de manutención en ruta y sin necesidad de que se acredite el gasto la cantidad de 14,25 euros si el trabajo se realiza de lunes a viernes laborable. Los sábados, domingos y festivos el importe de la dieta ordinaria es de 15 euros.

La dieta ordinaria del personal de conducción y taller durante su desplazamiento temporal a otro centro de trabajo será de 17 euros.

El resto del personal que se tenga que desplazar a realizar servicios fuera de su domicilio, tendrá asignadas las siguientes cantidades máximas, o las que justifique con la correspondiente hoja de gastos, siempre que sean menores:

Comida: 13,50 euros.

Cena: 12,95 euros.

Desayuno: 4 euros.

Pernocta: Con carácter general será la empresa la que concierte el establecimiento, abonando los gastos directamente.

La empresa podrá optar entre abonar estas cantidades, o concertar todo o parte de la manutención y abonar directamente el gasto.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada anual fijada en el artículo 21 de este convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En defecto de pacto al respecto, las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas siguiendo la previsión del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. El valor será el de la hora ordinaria. En caso de discrepancia entre abonar el importe o sustituirlo por tiempo de descanso equivalente, prevalecerá el descanso.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

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

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

Artículo 22. *Jornadas especiales de trabajo.*

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

Artículo 23. *Jornada continuada.*

Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la Empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para este personal en los meses de verano.

Artículo 24. *Descanso semanal y diario.*

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

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

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

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones, excluyéndose de su cómputo los sábados, domingos y festivos. Será retribuidas a razón de salario base, plus de calidad, y de ser el caso, con antigüedad, peligrosidad y complemento personal.

Las vacaciones no se iniciarán en domingo ni festivo, no podrán ser sustituidas por compensación económica y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. Excepcionalmente, podrá ampliarse por acuerdo entre la empresa y la persona afectada, hasta el 15 de enero del año siguiente.

No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo con la empresa. Las situaciones de Incapacidad Temporal producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. El periodo vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa. Las Empresas junto con la Representación Social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

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

4. Un día por traslado de vivienda habitual.
5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Cuatro horas para la revisión del carné de conducir y psicotécnico para las personas a las que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo, preavisando con un mínimo de tres días de antelación.
9. Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La persona que ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.
10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, o familiares directos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de aquella, con la consiguiente disminución proporcional del salario.
11. Tres días por año destinados a asuntos propios. Para el disfrute de estos días por el personal de transporte y movimiento, se avisará al jefe de Tráfico con suficiente antelación (mínimo de 4 días). No podrán acumularse a vacaciones y podrán ser denegados por razón de actividad.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

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

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

En el supuesto de que la privación del permiso de conducir, o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga

y/o descarga lo fuese por periodo superior a seis meses no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la suspensión durante un tiempo inferior a los 6 meses citados en el párrafo primero, la Empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de los conductores que presten servicio en la Empresa:

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

Artículo 29. *Indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

Para el personal afectado por este convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, la Empresa garantizará, mediante la oportuna póliza de seguro, una indemnización de 50.000 euros, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto. Esta designación deberá realizarse de forma expresa y ser comunicada a la empresa fehacientemente. El personal, para tener derecho a la cobertura, deberá cumplimentar los cuestionarios de salud o cualquier otro requisito que incluya la aseguradora para quedar incluido en la protección de la póliza.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

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

Artículo 31. *Fallecimiento del trabajador.*

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

Protección Jurídica y Fianza.

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

CAPÍTULO VII

Salud laboral seguridad y derechos sindicales

Artículo 32. *Prevención de Riesgos Laborales.*

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

Alcohol y Drogas: Dada la especial peligrosidad que puede suponer en el desarrollo del trabajo el consumo de drogas o de alcohol por las consecuencias que puede ocasionar para terceros, los trabajadores y la empresa se comprometen a colaborar en detectar estos casos, obligándose a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la representación legal del personal, cualquier situación que pueda hacer

sospechar tal consumo por cualquiera de las personas que presten servicios para la empresa. Para regular el procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas, las partes aprueban el documento que se incorpora como Anexo al presente convenio, y que será de obligado cumplimiento.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

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

Artículo 34.

Representación legal del personal: En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores. Las horas que los representantes de los trabajadores dediquen a las negociaciones del convenio y paritarias no estarán incluidas en el crédito horario asignado legalmente, sin que en consecuencia pueden verse mermadas las horas básicas reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores. a las que en todo caso se verán sumadas.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

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

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

Artículo 36. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y de la ropa de trabajo.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. Se incluye expresamente la manipulación y la utilización indebida de los aparatos de control de posición y registro y cómputo de jornada.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio no usar debidamente las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Para el personal de transporte y movimiento y taller, es falta grave el resultado positivo que indique consumo de alcohol o sustancias estupefacientes, estimulantes, psicotrópicas o análogas prohibidas, realizado en control de carretera por las autoridades competentes, o en la empresa durante la jornada laboral, cuando el resultado obtenido no suponga infracción administrativa ni penal. El consumo durante la jornada de trabajo de alcohol o drogas, se considerará falta grave.
9. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 36 siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta de un día al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción, advertencia o requerimiento.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

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

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

8. Para el personal de transporte y movimiento y taller, es falta muy grave el resultado positivo que indique consumo de alcohol o sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes o análogas prohibidas, realizado en control de carretera por las autoridades competentes, o en la empresa durante la jornada laboral, siempre que constituya infracción administrativa y/o penal.

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

10. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. Las que contravengan lo establecido en los procedimientos de carga y descarga en las instalaciones correspondientes, tendrán la consideración que se le haya dado en los protocolos aprobados y vigentes en las instalaciones.

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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

13. La constatación de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo será considerada siempre como falta muy grave.

14. Trabajar sin comunicar a la empresa el resultado positivo de enfermedad contagiosa, o las sospechas de haberla contraído, para que el departamento de prevención pueda organizar la realización de pruebas diagnósticas de verificación. Se considera falta muy grave la negativa a someterse a las pruebas necesarias para descartar la enfermedad.

Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

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

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas con excepción de aquellas que sean consecuencia del desempeño del trabajo encomendado siguiendo instrucciones de la empresa

Artículo 40. Prescripción.

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

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 41. *Principio de igualdad.*

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

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

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

Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

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

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto por este convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de ámbito estatal, laudo o norma que llegue a sustituirlo, y la normativa reguladora de las jornadas especiales de trabajo.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

Nivel II: 200 euros mes en 12 pagas.

Nivel I: 500 euros mes en 12 pagas.

Se percibirá exclusivamente mientras se desempeñen estas funciones que serán de libre asignación y revocación por la dirección de la empresa.

Disposición adicional cuarta.

Las tablas salariales previstas en el presente convenio serán aplicables desde el 1 de enero de 2021 con independencia de la publicación del presente acuerdo. En el año 2020, atendiendo a las circunstancias concurrentes a nivel sanitario, las partes acuerdan no revisar los salarios. La revisión de salario base, complemento de antigüedad, plus de calidad y plus de peligrosidad del año 2021 es del 1 %, y en el año 2022 del 2 %. No se actualizan en ningún porcentaje, ni se absorben el resto de los complementos que tengan establecidos las personas trabajadoras.

ANEXO I

Complementos año 2021

Plus de Calidad: 42,08 euros.
Plus de Peligrosidad: 69,99 euros.
Bienio: 32,02 euros.
Quinquenio: 64,03 euros.
Dieta ordinaria personal conducción de lunes a viernes laborables: 14,25 euros.
Dieta sábados, domingos, festivos: 15 euros.

Complementos año 2022

Plus de Calidad: 42,91 euros.
Plus de Peligrosidad: 71,39 euros.
Bienio: 32,66 euros.
Quinquenio: 65,31 euros.
Dieta: Sin cambios.

Salarios

	2021	2022
Jefatura de Área.	1234,01	1258,69
Jefatura de Tráfico.	1162,48	1185,73
Especialista Administración.	1127,41	1149,96
Conductor Mecánico.	1101,33	1123,36
Auxiliar Administrativo.	1101,33	1123,36
Mecánico nivel 1.	1101,33	1123,36
Mecánico nivel 2.	975,08	994,59
Nivel 3.	918,10	936,46

ANEXO II

Procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas: Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas

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

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

Nos encontramos pues ante la concurrencia de circunstancias suficientes por la especial actividad, para plantear la obligatoriedad del reconocimiento médico de

empresa regulado en el artículo 22 LPRL, al concurrir los presupuestos legales que determinan ese carácter.

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

Conviene no olvidar que el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 6/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial establece de forma tajante que:

«1. No puede circular por las vías objeto de esta Ley el conductor de cualquier vehículo con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se determine. En ningún caso el conductor menor de edad podrá circular por las vías con una tasa de alcohol en sangre superior a 0 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0 miligramos por litro.

Tampoco puede hacerlo el conductor de cualquier vehículo con presencia de drogas en el organismo, de las que se excluyen aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica, siempre que se esté en condiciones de utilizar el vehículo conforme a la obligación de diligencia, precaución y no distracción establecida en el artículo 10.

2. El conductor de un vehículo está obligado a someterse a las pruebas para la detección de alcohol o de la presencia de drogas en el organismo, que se practicarán por los agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas. Igualmente quedan obligados los demás usuarios de la vía cuando se hallen implicados en un accidente de tráfico o hayan cometido una infracción conforme a lo tipificado en esta ley.»

Dicha conducta es calificada en el mismo texto, como falta muy grave.

Igualmente el artículo 27 del RD 1.428/2003 de 21 de noviembre por el que se regula el Reglamento General de Circulación establece que:

«Artículo 27. *Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas.*

1. No podrán circular por las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial los conductores de vehículos o bicicletas que hayan ingerido o incorporado a su organismo psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas, entre las que se incluirán, en cualquier caso, los medicamentos u otras sustancias bajo cuyo efecto se altere el estado físico o mental apropiado para circular sin peligro.

Las infracciones a las normas de este artículo tendrán la consideración de muy graves.»

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

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

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

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

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

Por todo ello las partes acuerdan:

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

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

3.º Excepcionalmente de detectarse indicios claros durante la jornada laboral de cualquier alteración en la salud con grave repercusión en el trabajo, o tener conocimiento del consumo de cualquiera de las sustancias descritas con repercusión manifiesta en el trabajo, Panvelpa, SL, remitirá inmediatamente al trabajador afectado al Servicio Médico de Prevención, aunque este hubiese realizado ya su reconocimiento anual, con el fin de constatar la aptitud del trabajador, entendiéndose que el sometimiento a tal reconocimiento médico revestirá carácter obligatorio, adoptándose ante la negativa del trabajador las medidas disciplinarias pertinentes por desobediencia grave y/o transgresión de la buena fe contractual.

4.º En el marco global de la política de prevención y vigilancia de la salud de esta empresa, se desarrollarán acciones informativas dirigidas a la totalidad de la plantilla sobre las repercusiones del consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes en el ámbito laboral.

5.º El consejero de seguridad podrá realizar controles aleatorios de alcohol y sustancias estupefacientes al personal de conducción en cualquier momento de su jornada laboral sin ser necesario previo aviso ni convocatoria. Si se detecta consumo en alguna persona, será apartada de inmediato de sus labores de conducción, pudiendo acudir, si así lo solicita, al servicio de prevención para solicitar una prueba de contraste.

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

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