

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**23842** *Resolución de 14 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fernando Buil, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fernando Buil, SA (Código de Convenio: 90012222011993), suscrito con fecha 26 de abril de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de FESMC-UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de 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, 14 de noviembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### CONVENIO COLECTIVO DE FERNANDO BUIL, SAU

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente convenio colectivo se suscribe, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa Fernando Buil SAU en representación de la misma y por la otra parte por las Organizaciones sindicales CCOO y UGT a través de sus respectivos órganos internos de representación estatal designados por cada una de ellas y que suman la totalidad de la representación en los órganos unitarios de la empresa. En concreto la Sección Sindical de empresa de ámbito estatal de CCOO en Fernando Buil y la FESMC-UGT.

La firma del presente convenio colectivo es una continuación del objetivo marcado en los precedentes y por el que se pretende dotar de un marco normativo que permita, dada su singularidad, abordar aquellos aspectos que no le otorgan los actuales convenios colectivos sectoriales.

Con él se trata de facilitar la gestión de la empresa, la calidad de vida de sus personas trabajadoras.

La negociación de este convenio se ha realizado bajo las premisas europeas que avalan «Un transporte Justo en Europa»; una Iniciativa Europea que pretende la intervención de Bruselas ante condiciones basadas en el *dumping* social y salarial (contrataciones ilegales o mal pagadas, deslocalización, sociedades irregulares o legislaciones permisivas) que suponen tanto una competencia desleal entre empresas como un abuso de las condiciones laborales.

El presente Acuerdo, formula propuestas concretas que se puedan asumir para mejorar las condiciones laborales garantizando una productividad equitativa, un

trato igualitario al personal (respetando el principio de igualdad de salarios y de condiciones laborales), independientemente de su territorio de origen, con el fin de garantizar la viabilidad de la compañía y los puestos de trabajo y permitiendo su crecimiento dentro de un mercado tan competitivo.

Los firmantes de este Texto manifiestan que la idea de un transporte justo tiene que ver con condiciones laborales justas, así como con la seguridad de las personas trabajadoras de la Compañía.

Por todo ello, la representación social y la Dirección de la empresa, cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente, han acordado por unanimidad el presente convenio colectivo que afecta a la empresa Fernando Buil, SA, a nivel estatal y sus personas trabajadoras, y que regirá con arreglo al siguiente texto articulado.

## CAPÍTULO I

### Normas generales

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

Este convenio afectará a la totalidad de los centros de trabajo del territorio estatal que comprende la empresa «Fernando Buil SAU» siendo de aplicación a todas las personas trabajadoras independientemente de su grupo y categoría profesional y que prestan sus servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de la misma.

#### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Sin perjuicio de la fecha de firma y publicación del convenio colectivo, la vigencia del mismo se extenderá desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2024.

En el supuesto de que ninguna de las partes con legitimación plena manifieste denuncia expresa con quince días de antelación a su vencimiento, se entenderá prorrogado por un año más, incrementándose en este caso las tablas salariales de convenio de conformidad con la siguiente tabla:

Valor del IPC resultante	Negativo	0 A 5 %	5 % a 8 %	8 % a 12 %
Incremento:	0 %	2,5 % En todos los conceptos	4 % En todos los conceptos	6 % En todos los conceptos

Una vez finalizado el período de vigencia del convenio se mantendrán en vigor la totalidad de las cláusulas normativas en tanto no se firme un nuevo acuerdo.

Si durante la vigencia del mismo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes unitarios, o bien se produjesen cambios en la legislación relativa a lo dispuesto en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación.

Las partes se comprometen a constituir la nueva Comisión negociadora de convenio en un plazo de un mes desde la finalización de la vigencia inicial.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

#### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

mismo. 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 4. *Condiciones mínimas.*

Las retribuciones salariales o extrasalariales establecidas en el presente convenio tienen la consideración de condiciones mínimas para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se detallan. No obstante, los futuros incrementos salariales, podrán ser compensados y absorbidos, cualquiera que sea su naturaleza y/u origen.

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente, a los que por pacto o unilateral concesión de la empresa vengan realizando una jornada distinta a la establecida en el presente convenio.

#### Artículo 5. *Comité Intercentros. Composición, funciones y competencias.*

El Comité Intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de la representación unitaria de las personas trabajadoras de la Empresa para la defensa de los intereses de todas las personas trabajadoras y para el desarrollo de las relaciones laborales basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de 13 personas que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados/as de Personal que tengan representación sindical, guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, armonizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los centros de trabajo de la empresa que tengan constituido el Comité de Centro o Delegados/as de Personal.

Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán las que afectando a la generalidad de la Empresa estén comprendidas en los apartados siguientes:

1. Ser informado por la Dirección:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios, así como el informe social si se hiciera.

c) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contrato trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

d) Conocer los casos de despido disciplinario.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

f) Mensualmente, sobre las horas extraordinarias realizadas.

2. Emitir informe con carácter previo a su aplicación por la Empresa sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) En función de la materia que se trate sobre la implantación o revisión de sistemas de organización científica del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, rodajes y valoración de puestos de trabajo.

3. Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, así como el resto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) Las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

5. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa, de acuerdo con lo pactado o se pueda pactar en el futuro.

6. Formar parte de la Comisión Negociadora de convenio colectivo por el Banco social, guardando en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, armonizando siempre que fuese posible esta proporcionalidad sindical con la representación en el mismo de los Centros de trabajo.

7. Ejercer si estos así fehacientemente lo refleja en representación de los órganos de representación legal de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo de la empresa, todas las facultades que a estos últimos confiere la normativa vigente como sujetos legitimados para intervenir en los procesos de despido colectivo, de inaplicación de condiciones de convenio, de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de ámbito superior conforma a lo previsto en los artículos 51, 82.3, 40 y 41 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, así como cualesquiera otro que la legislación les atribuye, incluido la negociación de convenios de empresa o acuerdos internos.

## Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente convenio. Dicha Comisión estará compuesta por el 50 % de cada una de las partes negociadoras, siendo cuatro las personas que actúen en representación de la empresa misma y cuatro de la parte sindical. En representación de la empresa participarán las que en cada momento se designe por la dirección. La representación de las personas trabajadoras estará formada por cuatro miembros designados de manera paritaria por las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio. Dichos miembros se notificarán a la representación de la empresa con la antelación suficiente previa a su convocatoria. La Comisión paritaria designará en su seno una presidencia y una secretaria y se reunirá, previa convocatoria de la persona que ocupe la secretaria, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a quince días hábiles en convocatoria de reunión ordinaria y cinco días laborables en caso de convocatoria extraordinaria. Ante la imposibilidad de asistencia de los vocales designados, podrán delegar por escrito en los oportunos representantes. Cada persona trabajadora podrá recurrir ante la jurisdicción competente para la resolución de aquellos conflictos que lesionen sus intereses.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que aquellas discrepancias que puedan surgir en los procesos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 o en su caso en el seno de la Comisión Paritaria cuando este entendiendo de las competencias asignadas en el artículo 6

del convenio colectivo, se someterán, con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, al procedimiento de Mediación establecido ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Las partes podrán acudir con dos asesores, previa comunicación a la Comisión.

#### Artículo 7. *Facultades de la empresa.*

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

- A) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta su organización y estabilidad.
- B) La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, tras la correspondiente consulta a los representantes de las personas trabajadoras.
- C) Fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.

#### Artículo 8. *Obligaciones del conductor.*

A) Las obligaciones generales de la persona conductora serán las establecidas en el II Acuerdo General del transporte, debiendo desempeñar todas las funciones que se establezcan en dicha norma o la que le sustituya en atención al tipo de vehículo que en cada momento conduzca.

B) Rellenar un parte diario por escrito o en soporte informático, facilitado por la empresa, del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y de los elementos accesorios que se fijen.

C) Cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, oída la representación de las personas trabajadoras.

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

E) Atenerse a la legislación vigente en cada momento, a las normas que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transportes de productos petrolíferos y a las normas y protocolos de actuación del Manual del conductor o los reglamentos internos que tenga establecidos los clientes, tanto en los puntos de carga como en los de descarga, siempre y cuando estos no contradigan o añadan funciones no expresadas en los marcos normativos aplicables.

F) La utilización tanto de los EPI'S como cualquier equipo facilitado por la empresa durante toda la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO II

### **Jornada, vacaciones y fiestas**

#### Artículo 9. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo será con carácter general de un máximo de 1.768 horas anuales de tiempo de trabajo efectivo con tres días de licencia retribuida ya incluidas en el salario anual fijo, considerándose en consecuencia como tiempo efectivo de trabajo, por exceso de jornada anual o la que correspondiese en atención a dicha jornada de cada convenio sectorial de referencia vigentes a 31 de diciembre de 2022 de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en materia de jornada anual.

La jornada ordinaria se computará a razón de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual y a ocho horas diarias en cómputo semanal, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como la comida y bocadillo.

En cuanto a la distribución de la jornada, generalmente será de lunes a viernes, pudiendo habilitarse en sábado cuando las necesidades productivas y/o peticiones de clientes lo requieran.

Así mismo, en cuanto al trabajo de las personas trabajadoras de conducción, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General del Transporte; Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y reglamentos emanados de la Comunidad Europea.

Todas las horas que superen o excedan las cuarenta horas semanales de promedio de trabajo efectivo tendrán la consideración de extraordinarias para el personal comprendido en la tabla salarial de este convenio.

Dada la característica de la actividad, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo estén permitidas por la legislación vigente para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y/o la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo que legalmente este establecido.

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

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

Al efecto de definir que se considerará tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia se estará en cada momento a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y II Acuerdo General del Transporte o norma que la sustituya.

#### Artículo 11. *Jornadas especiales.*

Se exceptúa de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio colectivo, la jornada de los porteros, guardas y vigilantes, que será de doce horas diarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

#### Artículo 12. *Control horas extraordinarias.*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo y sin perjuicio de los creados, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité Intercentros sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones

#### Artículo 13. *Horas extraordinarias y horas de presencia.*

Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria y las horas de presencia durante la vigencia del convenio será la establecida en las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia del convenio.

#### Artículo 14. *Registro de Jornada.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

A efectos de proceder al Registro de Jornada de las personas trabajadoras de conducción utilizarán la tarjeta del conductor o análogo.

## Artículo 15. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas más un día adicional por la licencia retribuida por los permisos CAP y ADR en función del salario base, plus personal consolidado y el importe de una bolsa de vacaciones (para cuyo cálculo se tendrá en cuenta la media de las percepciones del año anterior y que se estima en los importes reseñados en la tabla establecida para cada año) abonándose al inicio del disfrute de las mismas o la parte proporcional a aquellas personas trabajadoras que no hayan prestado sus servicios durante un año.

A lo largo del año, disfrutarán vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12 % de cada categoría profesional de las existentes en plantilla de cada zona. Se procurará el disfrute entre los meses de junio y septiembre, pudiendo pactar con la persona trabajadora otros diferentes que, necesariamente, habrán de respetar dos semanas ininterrumpidas de lunes a domingo.

En ningún momento el inicio de vacaciones solapará el descanso semanal de la persona trabajadora y nunca se absorberán los días festivos, acumulándose al total de vacaciones anuales.

Respecto al tiempo de disfrute de vacaciones, de acuerdo a la imposibilidad de su disfrute, se estará de acuerdo a la a la vista de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en sus sentencias de 22 de mayo 2014 y de 12 de junio de 2014.

## CAPÍTULO III

### Condiciones económicas

## Artículo 16. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas que regirán para la jornada máxima anual de trabajo establecida serán las que se detallan a continuación:

I) Salario base: Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial anexa.

II) Complemento personal consolidado: Será el que resulte de aplicar a las personas trabajadoras incluidas en la tabla que se encuentra depositada en la administración de «F. Buil, SA», y que está a disposición de todo el personal de la empresa que desee consultarlo, junto con el expediente completo de la tramitación del presente convenio colectivo.

III) Plus de peligrosidad: Las personas trabajadoras que, como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten mercancías explosivas o inflamables será el establecido en las tablas salariales según anexo 2 para cada año, percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado.

IV) Plus de transporte: Se establece que la cuantía de plus de transporte para todo el personal afectado por el presente convenio será el establecido en las tablas salariales según anexo 2 para cada año, percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado. Sin menoscabo de las ausencias justificadas toda vez que las personas trabajadoras hubiese estado en su puesto de trabajo.

V) Desde la firma del presente convenio se incorporará a la estructura de nómina un nuevo Plus denominado de fidelidad. Para el cálculo del importe a percibir por cada trabajador se tomará como referencia la fecha de alta efectiva en la empresa Fernando Buil, SA.

Concepto	Euros/mes y pagas
Plus Fidelidad 5 (personal con más de 5 años en alta).	30,00
Plus Fidelidad 10 (personal con más de 10 años en alta).	60,00
Plus Fidelidad 15 (personal con más de 15 años en alta).	90,00
Plus Fidelidad 20 (personal con más de 20 años en alta).	120,00

VI) Plus zona. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2023 la empresa abonará en aquellos territorios en los que a 31 de diciembre de 2022 tengan convenios colectivos sectoriales vigentes un nuevo concepto denominado «plus zona» para dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con la cláusula adicional tercera del Convenio colectivo de empresa de Fernando Buil.

VII) Para las personas trabajadoras que presten servicio en festivo la jornada mínima garantizada será de siete horas, el pago de las mismas se efectuará al precio de 12,00 euros la hora.

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

Las gratificaciones extraordinarias de navidad, julio y beneficios se pagarán a razón de treinta días de salario base y plus personal consolidado cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuese inferior a un año, y se harán efectivas en la fecha señalada por el artículo 36.4 del II acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Se devengarán dichas pagas inclusive en situación de Incapacidad Temporal.

#### Artículo 18. *Dietas.*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe a las personas trabajadoras que por razones de servicio deba trasladarse a lugar distinto de aquel donde tiene ubicado su centro de trabajo o residencia habitual, en compensación de los gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

A) Que el servicio le obligue a ausentarse a un punto que esté situado fuera del municipio donde «Fernando Buil, SAU» cuenta con centros de trabajo o del lugar de residencia de las personas trabajadoras.

B) Que por el horario de prestación de servicios se vea obligado a desayunar, almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Los importes de dieta podrán oscilar, entre un importe mínimo y un máximo que nunca podrá superar el permitido por la normativa fiscal de aplicación, debido a la dispersión de centros de trabajo a lo largo del territorio nacional y a las peculiares circunstancias que pudiera darse en cada momento en el servicio a realizar cada día.

Los importes mínimos son los pactados con la representación de las personas trabajadoras y que constan en la tabla anexa al convenio.

Dichos importes mínimos podrán ser puntual y excepcionalmente incrementadas de forma discrecional, sin incurrir en discriminación con otra persona trabajadora, por la empresa, y sin que en ningún caso, la percepción de un importe superior al mínimo pactado, suponga ningún derecho consolidado ni condición más beneficiosa para la persona trabajadora.

## Artículo 19. *Prendas de trabajo.*

La empresa hará entrega al personal conductor una vez al año la siguiente indumentaria:

- Tres pantalones.
- Dos polos, dos camisas, un jersey o similar.
- Un par de botas.
- Un par de guantes según las necesidades.
- Un chubasquero (cada dos años).
- 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 el personal vaya provisto del uniforme correspondiente.

Los epí's necesarios para el trabajo se entregarán en el mismo momento en que se va a realizar la actividad a la que son requeridos. Cuando por deterioro o cualquier otra causa comunicada por la persona trabajadora y no debido a imprudencias suya, sea necesario reponer las prendas de trabajo, el empresario estará obligado a hacerlo en no más de un mes y, en caso de epí's, desde el mismo momento de su conocimiento.

Las prendas de trabajo deberán entregarse a todas las personas trabajadoras principalmente en el primer trimestre y en todo caso dentro del primer semestre del año.

## Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, sin perjuicio de las licencias que por disposiciones legales vengan impuestas, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias de las personas trabajadoras en cinco días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos. Este permiso nunca se solapará, en su inicio, con los días de descanso semanal.

B.1) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

B.2) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

B.3) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo. Cuando con tal motivo las personas trabajadoras necesiten hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.

C) Dos días por traslado de domicilio habitual.

D) El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del permiso de conducir y para realizar las pruebas obligatorias para la renovación de los documentos necesarios para realizar la conducción.

Los costes del curso de ADR y CAP, incluidas las tasas administrativas, se abonarán por la empresa. El tiempo invertido, independientemente de la fecha o días que se tenga que realizar dichas formaciones, se compensará con un día que se añadirá a las vacaciones anuales y se abonará con el importe de la bolsa de vacaciones. Además, se garantizará el disfrute del descanso correspondiente por la realización del curso a la finalización del mismo.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

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

G) Nacimiento y Lactancia. Se aplicará en este aspecto la normativa legal vigente en cada momento.

## Artículo 21. *Incapacidad temporal.*

Prestación por Incapacidad temporal: Las nuevas condiciones se aplicarán a partir del 1 de enero de 2022.

En el supuesto de Incapacidad temporal común, durante el primer mes se percibirá la prestación de Incapacidad temporal según lo que disponga la normativa de aplicación vigente en cada momento. Durante los once meses siguientes, se complementará hasta el 100 % de la base reguladora del último año y en atención a lo establecido en el artículo 17 de este convenio.

En el supuesto de incapacidad temporal profesional, la prestación de incapacidad temporal se complementará desde el primer día hasta el 100 % de la base reguladora del último año sin prorrateo de pagas extraordinarias y en atención a lo establecido en el artículo 17 de este convenio.

En el supuesto de cualquier enfermedad de la persona trabajadora tipificada como grave, tomando como referencia la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, la empresa garantizará a la persona trabajadora el abono desde el primer día del cien por cien de la base reguladora diaria de ésta.

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

## Artículo 22. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En el supuesto que la persona conductora sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente para ello, por periodo de hasta seis meses como máximo, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo o prestando servicio con vehículos de la empresa, salvo en caso de reincidencia.

En todo caso y salvo reincidencia, la empresa se obliga por el presente convenio y hasta un máximo de cuatro años desde la fecha de la retirada a readmitir al conductor/a afectado/a en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha de cese, siempre y cuando siga existiendo la actividad que ampara este convenio dentro de la empresa.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que, en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante el tiempo inferior a los seis meses citado en el párrafo primero del presente artículo, la empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de conductores que tenga la empresa:

- En plantilla de hasta 20 conductores/as: Uno.
- En plantilla de entre 21 y 40 conductores/as: Dos.
- En plantilla de entre 41 y 60 conductores/as: Tres.
- En plantilla de entre 61 y 80 conductores/as: Cuatro.
- En plantilla de más de 80 conductores/as: Cinco.

De dicho beneficio queda en todo caso excluido el supuesto del personal de conducción que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Artículo 23. *Póliza de seguro para caso de muerte o invalidez.*

Para el personal que se rija por este convenio la empresa garantizará, bien a los herederos o a la persona trabajadora una indemnización por un importe de:

35.000 euros por muerte, invalidez permanente total o absoluta derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

6.000 euros por muerte natural o accidente no laboral.

A tal efecto, la empresa se compromete a concertar obligatoriamente las pólizas de seguros correspondientes.

#### CAPÍTULO IV

##### Productividad y movilidad

Artículo 24. *Niveles normales de productividad.*

Las retribuciones pactadas en este convenio, incluido el Plus de Zona adscrito, en su caso a cada centro de trabajo, remuneran niveles normales de productividad cuyo estudio, análisis y estimación se deberá efectuar de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa.

Los rodajes se negociarán en su caso con los delegados de Persona de cada centro de trabajo en su conjunto o comités de centro antes de finalizar el primer semestre del año en que se trate y en caso de discrepancia se acordarán en el Comité intercentros Para ello se arbitrará comisiones individuales por centro de trabajo en el que se analizará los tiempos efectivos registrados de los rodajes de cada zona y actividades adscritas a cada una de ella.

En tanto en cuanto no se acuerden nuevos rodajes se fija como nivel normal de productividad para las personas conductoras dedicadas exclusivamente al transporte de productos petrolíferos por carretera la realización de las siguientes velocidades medias de rodaje y de tiempos de carga y descarga:

Delegación	Zonas	Rodaje Actual	Observación	Carga+Descarga
CENT-R.	Capilar Madrid.	Horas Reales + 5 %	Menos tiempo dedicado a la comida.	
MAD y CENT.	Madrid Ligeros.	Distancia Viaje: Hasta 160 Km/V = 44 Entre 161 Km/V y 399 Km/V = 52 Mas de 400 Km/V = 60		1,75
MAD.	Aviación	Horas Reales + 5 %	Menos tiempo dedicado a la comida.	
MAD y CENT.	Castilla y León.	56		1,75
MAD.	Alcázar.	50		1,75
SUR.	Mérida.	58		1,60
	Andalucía.	58		1,60
SUR.	Andalucía-Ceuta.	Horas Reales		
SUR.	Andalucía-Málaga.	Tabla de rodajes 1		1,60
CAT.	Ligeros Gerona, Tarragona y Lérida.	Tabla de rodajes 1		1,75
CAT.	Ligeros Barcelona.	Tabla de rodajes 2		1,75

Delegación	Zonas	Rodaje Actual	Observación	Carga+Descarga
CAT-R.	Capilar Cataluña.	Horas Reales + 5 %	Menos tiempo dedicado a la comida.	
CAT.	Bioarag.	70		2,00
LEV.	Valencia Ligeros.	Tabla de rodajes 3		1,75
LEV.	Castellón Ligeros.	Tabla de rodajes 1		1,50
LEV.	Capilar Levante.	Horas Reales	Menos tiempo dedicado a la comida.	
LEV.	Alicante Ligeros.	Tabla de rodajes 1		1,75
LEV.	Cartagena Ligeros.	Tabla de rodajes 1		1,75
CAST.	Coke Castellón	Horas Reales	Menos tiempo dedicado a la comida.	
CAST.	Betún.	65		2,50
CAST.	Fuel y Grasas.	65		3,00
Todas las zonas.	Todas las zonas.		Descarga en Buques.	Horas Reales
			Bomba No Buques.	+ 0,25
			Compartido 2 Descargas.	+ 0,35
			Compartido Mas de 3 Descargas.	+ 0,30

Tabla de Rodajes 1

Distancia toda la Jornada	Valor aplicado de Rodaje
de 1 a 150 Kms.	50
de 151 a 300 Kms.	55
Mas de 301 Kms.	60

Tabla de Rodajes 2

Distancia toda la Jornada	Valor aplicado de Rodaje
de 1 a 100 Kms.	30
de 101 a 200 Kms.	35
de 201 a 300 Kms.	45
de 301 a 500 Kms.	50
de 501 a 600 Kms.	55
Mas de 601 Kms.	60

Tabla de Rodajes 3

Distancia toda la Jornada	Valor aplicado de Rodaje
de 1 a 150 Kms.	45
de 151 a 250 Kms.	50
de 251 a 350 Kms.	55
Mas de 351 Kms.	60

## Artículo 25. *Movilidad funcional.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.2 del II Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o normativa que lo sustituya, total o parcialmente, o modifique de ámbito superior.

## CAPÍTULO V

### Representación de las personas trabajadoras

## Artículo 26. *Acción sindical.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras en la empresa se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. La disposición de las horas sindicales deberá hacerse con un preaviso mínimo de 48 horas antes de su utilización, siempre que sea posible.

No obstante, lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de la Comisión Negociadora del convenio o del Comité intercentros con la empresa o aquellos requerimientos o llamamientos realizados por la empresa, que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

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

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

Se permitirá la acumulación del crédito anual de los representantes de las personas trabajadoras unitarios de cada uno de los centros con la representación sindical a nivel de centro y de empresa siendo administrada con los criterios que fije cada una de centrales y las secciones sindicales constituidas.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas personas trabajadoras en las que dispongan afiliación y/o representación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin perjuicio del desarrollo del mismo. En los Centros de trabajo, que posean una plantilla superior a seis personas trabajadoras, existirán tablones de anuncios en los que, los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto podrán dirigir copias de las mismas previamente a la Dirección o Titularidad del Centro.

Se permitirá la constitución de Secciones sindicales a nivel de empresa con todas las garantías que recoge la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) cuando cumplan las prerrogativas del 10.2 de la LOLS si supera la empresa las 100 personas trabajadoras, siendo la representación del Sindicato ostentada por un delegado Sindical.

Se reconoce expresamente las Secciones Sindicales estatales de empresa de CCOO y UGT. En base a ello, la empresa concederá el crédito horario que legalmente corresponda en atención al número de trabajadores existentes en la empresa en cada momento, siendo elegida por su central sindical (Carreteras estatal UGT y Carreteras estatal CCOO). Además, podrá acumular las horas correspondientes al resto de representantes de su organización.

## Artículo 27. *Cuota sindical.*

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon voluntario de negociación colectiva para las personas trabajadoras afectadas por este

convenio con la finalidad de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora. La cuota fijada es de tres euros mensuales.

La persona trabajadora que quiera contribuir voluntariamente al pago de dicho canon lo comunicará por escrito a la empresa.

Siendo administrada a nivel porcentual por cada una de las centrales sindicales la cual se desarrollará en reglamento para su uso por un acuerdo con las centrales sindicales presentes en la empresa en la negociación de este convenio.

## CAPÍTULO VI

### Jubilación parcial

#### Artículo 28. *Jubilación parcial.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 29. *Cursos de formación interna.*

La empresa notificará con la suficiente antelación la programación de todos los cursos de formación interna que nos afecten para poder realizar nuestro servicio y cumplir con las exigencias de nuestro cliente. No obstante, nunca podrá afectar dicha programación días de descanso, permisos y cuadrantes de vacaciones. Se comunicará con preaviso de diez días de antelación a la persona trabajadora, salvo que por circunstancias excepcionales resulte imposible respetar dicho preaviso.

Estos cursos se realizarán en días laborables y se devengarán según el tiempo real que tarde la persona trabajadora en realizar todos los trámites oportunos para realizar dicho curso con un máximo de ocho horas por día más todos los gastos de viaje, teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 30. *Plan de Igualdad.*

Las partes se comprometen a realizar y adecuar a las nuevas disposiciones legales vigentes el Plan de Igualdad en un plazo no superior a tres meses desde la publicación del convenio.

#### Artículo 31. *Remisión legal y concurrencia.*

En lo no previsto en este convenio regirá el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y todas las modificaciones de orden legal que sean posteriores que tendrán preferencia de aplicación ante contradicciones entre lo expresado en este convenio y dichas normas.

#### Artículo 32. *Salud y prevención de riesgos y fomento seguridad en el trabajo.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adopten a las medias y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y normas concordantes. Las empresas deberán cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de las personas trabajadoras, informando de todo ello a los representantes legales de las personas trabajadoras en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

Con respecto a la elección de los delegados/as de prevención se acuerda que los delegados/as de prevención de riesgos laborales serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras, de no existir RLT se designará entre las personas trabajadoras de la empresa que posean más de seis meses de antigüedad en asamblea llevada al efecto según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Fomento de las condiciones de Seguridad.

Para el personal considerado como «persona trabajadora móvil» por la Directiva 2002/15, traspuesta por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de personas trabajadoras que realizan actividades móviles de transporte por carretera, desde el inicio de su jornada laboral, habrá de computarse todos los tiempos de trabajo, pausas y disponibilidad, para que una vez alcanzada la jornada de seis horas de trabajo (incluyendo todos los tiempos definidos como efectivo y disponibilidad), la persona trabajadora móvil acceda al descanso de 30 minutos o 45 minutos de acuerdo con el artículo 10 bis.4 del Real Decreto 1561/1995.

Teniendo este tiempo la consideración de obligaciones legales o reglamentarias directamente vinculadas a una operación de transporte tal y como está definida en Directiva 2002/15 CE, artículo 3.a)/V.

Si durante estas seis horas de trabajo de cómputo total, la persona trabajadora móvil hubiese efectuado un período de conducción de cuatro horas y media, la pausa que recoge el artículo 7 del Reglamento (CE) número 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) número 3821/85 y (CE) número 2135/98 del Consejo, y se deroga el Reglamento (CEE) número 3820/85 del Consejo. Esta pausa de 30 minutos en este artículo podrá quedar subsumida en la reconocida como «pausa ininterrumpida de al menos 45 minutos» que reconoce tal Reglamento.

Siendo definida el tiempo de trabajo tal y como recoge los distintos reglamentos europeos.

Cláusula adicional primera.

En el supuesto caso de ser aprobado un Convenio Nacional o un nuevo acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, ambas partes se comprometen a reunirse en el menor tiempo posible y cuantas veces sea necesario para comprobar su afectación con respecto al presente convenio colectivo y en caso de que proceda, realizar las adaptaciones necesarias para adecuar el texto a la nueva normativa.

Cláusula adicional segunda.

Todos los acuerdos celebrados con anterioridad a la firma de este acuerdo mantendrán su vigencia, hasta donde alcancen, salvo que expresamente su texto confronte directamente o desvirtúe lo pactado en el presente convenio.

Cláusula adicional tercera.

La empresa se compromete a garantizar en todo momento, que la aplicación de este convenio colectivo no dará lugar a una remuneración menor contemplada en su globalidad anual a la que a la persona trabajadora le pudiera corresponder si se le aplicase el convenio colectivo sectorial de referencia.

Dicha garantía se fundamenta en el mismo objetivo de los convenios precedentes al ser una empresa de ámbito estatal que presta servicios para clientes a nivel estatal,

independientemente de la ubicación de sus centros de trabajo y para cuya gestión necesita estar dotada de un marco regulador que permita unificar condiciones económicas, sociales, laborales mínimas e iguales para todas las personas trabajadoras, pero sin que tal objetivo conllevara la pérdida de las ya adquiridas por parte de las personas trabajadoras en los distintos centros de trabajo y exigidas por las nuevas disposiciones normativas, siempre y cuando estas se mantengan vigentes.

Por este motivo se ha acordado una única estructura de retribución salarial para la totalidad de las personas trabajadoras, indistintamente al centro que pertenecen y se ha dispuesto de un nuevo concepto salarial denominado plus zona (artículo 16 VI de este texto) al efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Cláusula adicional cuarta.

La empresa facilitará a toda persona trabajadora que lo solicite una planificación de su jornada mensual al efecto de conciliar la vida familiar.

Dicha planificación se deberá facilitar con una antelación mínima de quince días.

Cláusula adicional quinta. *Procedimiento sancionador.*

Se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por carretera o normativa que lo sustituya, total o parcialmente, o modifique de ámbito superior.

Cláusula adicional sexta. *Tablas salariales del convenio colectivo de la empresa Fernando Buil, SAU.*

Las tablas salariales a aplicar durante el año 2022 serán las correspondientes al año 2021 incrementadas en los siguientes porcentajes:

Fechas:	1 de enero de 2022 al 30 de junio de 2022	1 de julio de 2022 al 30 de septiembre de 2022	1 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2022
Incrementos:	4 % sobre el Salario Base	4 % sobre el Salario Base	4 % sobre el Salario Base

El salario base a aplicar desde el 1 de enero de 2023 una vez incrementado el salario base de las tablas del 2022 en un 4 % inicial será el siguiente y todo ello sin perjuicio de incrementarse en su momento de darse alguno de los supuestos reseñados a continuación:

	Salario base
	Euros/mes Euros/día
<b>Grupo I – Personal superior o técnico</b>	
Jefe/a superior.	1.314,00
Inspector/a principal.	1.262,11
Ingenieros/as y licenciados/as.	1.274,06
Ingenieros/as técnicos/as y auxiliares titulados.	1.174,20
ATS.	1.146,24

	Salario base
	Euros/mes Euros/día
<b>Grupo II – Personal administrativo</b>	
Jefe/a de sección.	1.206,18
Jefe/a de negociado.	1.194,14
Jefe/a tráfico, agencias de cargas completas.	1.194,14
Oficial/la de primera.	1.174,20
Oficial/la de segunda.	1.154,21
Auxiliar administrativo/a.	1.134,25
<b>Grupo III – Personal de movimiento</b>	
Jefe/a de tráfico de primera.	1.194,14
Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda.	1.170,21
Encargado/a de almacén.	1.150,22
Capataz.	1.146,24
Auxiliar de almacén basculero.	1.134,25
Factor.	1.142,26
Conductor/a mecánico/a.	1.180,39
Conductor/a.	1.173,57
<b>Grupo IV – Personal Subalterno</b>	
Cobrador/a.	1.119,48
Telefonista.	1.119,48
Vigilante.	1.002,36
Portero/a.	1.002,36
Personal de limpieza.	1.002,36
<b>Grupo V – Personal de taller</b>	
Jefe/a de taller.	1.214,17
Contramaestre.	1.178,16
Encargado/a general.	1.170,18
Jefe/a de equipo.	38,00
Oficial/a de primera.	37,72
Oficial/a de segunda.	37,61
Oficial/a de tercera.	37,34
Mozo/a de taller (engrasador/a).	37,17

**1.<sup>er</sup> Supuesto**

Un primer incremento fijo de un 4,00 % desde el 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2023.

Un segundo incremento de un 1,5 % desde el 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Esta segunda subida, se aplicaría si la facturación se reduce en más de 2.000.000 de euros, comparando el periodo 1 de enero de 2023-30 de junio de 2023 con el 1 de enero de 2022-30 de junio de 2022.

**2.<sup>o</sup> Supuesto**

Un primer incremento fijo de un 4,00 % desde el 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2023.

Segundo incremento de un 3,00 % desde el 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Esta segunda subida, se aplicaría si la facturación se mantiene en +/- 1.000.000 de euros, comparando el periodo 1 de enero de 2023-30 de junio de 2023 con el 1 de enero de 2022-30 de junio de 2022.

**3.<sup>er</sup> Supuesto**

Un primer incremento fijo de un 4,00 % desde el 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2023.

Segundo incremento de un 5,00 % desde el 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Esta segunda subida, se aplicaría si la facturación se incrementa en más de 2.000.000 euros, comparando el periodo 1 de enero de 2023-30 de junio de 2023 con el 1 de enero de 2022-30 de junio de 2022.

Las tablas salariales a aplicar desde el 1 de enero de 2024 serán las correspondientes a las que finalmente resultes del año 2023 en atención a los supuestos anteriormente expuestos e incrementadas en los siguientes porcentajes:

Valor del IPC resultante 2023	Negativo	0 A 5%	5% a 8%	8% a 12%
Incremento:	0%	2,5 % En todos los conceptos (A excepción P.F.)	4 % En todos los conceptos (A excepción P.F.)	6 % En todos los conceptos (A excepción P.F.)

**Cláusula adicional séptima. Conceptos extrasalariales. Dietas.**

Los importes de las dietas a partir del 1 de enero del 2022 serán los siguientes:

Concepto	Valor en Euros
Dieta Local.	10,63
Dieta Camión sin cama.	26,08
Dieta Camión con cama.	35,04
Dieta Camión con cama *.	40,00
Dieta Camión con cama Francia.	41,04
Dieta Camión con cama Francia *.	52,00

\* Base de Tarragona.

Y, en prueba de su conformidad, firman en Coslada (Madrid) a 23 de octubre de 2023.–Por FESMC UGT.–Por la Sección Sindical estatal de CCOO.–Por parte de la empresa.