

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 18 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Vía Augusta (Vía Augusta, SA y Petrolest, SL).

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Vía Augusta (Vía Augusta, S.A., y Petrolest, S.L.) (código de Convenio número 90101072012012) que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de septiembre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO VÍA AUGUSTA (VÍA AUGUSTA, S. A., Y PETROLEST, S. L.

Texto articulado del Convenio de Empresa del Grupo Vía Augusta. Años 2012-2013

Partes que lo conciertan:



Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por el Director General, el Responsable de RRHH, el Responsable Financiero y el Responsable de Operaciones, como representantes de la misma, y por parte de los trabajadores por el Comité de Empresa, se reconocen representatividad y legitimidad suficientes para la negociación del presente Convenio.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

Las estipulaciones contenidas en este Convenio regirán y regularán las relaciones laborales y económicas de los trabajadores ocupados en las empresas del Grupo Vía Augusta.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a los centros de trabajo y/o lugares de prestación de servicios, que tiene o pueda tener el Grupo Vía Augusta en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de marzo del 2012 de igual modo en lo referente a los efectos económicos. Su duración será de dos años, finalizando su vigencia, por tanto, el 31 de diciembre de 2013.

El presente Convenio se prorrogará, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, por un período de igual duración que el que se pacta, conforme a lo previsto en el número 2 del artículo 86 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

A los efectos de denuncia, el plazo de preaviso se atenderá a lo que señale la legislación vigente presentando ante la Dirección de la empresa el acuerdo adoptado y una exposición razonada de la causa determinante de la rescisión solicitada.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de este Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará compuesta por seis vocales: tres





por la representación empresarial y otros tres por la de los trabajadores que sean miembros del Comité de Empresa.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

La actuación de la Comisión Paritaria se entiende sin perjuicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Jurisdicciones administrativas y judiciales correspondientes, salvo en los casos de arbitraje en que la Comisión Paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente, con el fin de analizar y dar solución a las situaciones de interpretación del presente Convenio.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas, imperativo legal, jurisprudencial, contenciosos administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier causa.

Así mismo se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam», excepción hecha de la retribución voluntaria pactada, las cuales no dan derecho a reclamación si se reducen o suprime por su carácter no consolidable.

Artículo 7. Absorción.

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos retributivos. Serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este, sólo tendrán eficacia si, considerados globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las acordadas en este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del Convenio.





Artículo 9. Organización del trabajo.

Ambas partes convienen en que la productividad, tanto personal, como la de los demás factores de la producción que intervienen en la empresa, constituyen el medio fundamental para el logro de la elevación del nivel de vida.

Son facultades de la empresa y a las que deberá ajustarse las siguientes:

- a) La determinación y exigencia de los rendimientos normales.
- b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio así como el establecimiento de las sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento al interesado.
- d) Exigir la máxima atención, vigilancia y limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
- e) La implantación de un sistema de remuneración con incentivo.
- f) La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de nuevas condiciones de trabajo, que resulten del cambio de método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje....etc. son igualmente facultades de la empresa.

Artículo 10.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, establecer un sistema de remuneración con incentivo, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación en todos sus aspectos, especialmente en la asignación a los trabajadores de los recorridos, tanto en servicios regulares como discrecionales, que en cada instante resulten más adecuados a los objetivos



generales de la empresa.

Artículo 11.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del operario móvil, quién deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 12.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 13. Productividad y rendimiento.

La productividad es aquella actividad normal que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base y el plus de calidad y cantidad y antigüedad.

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones.

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales con proyección anual de 1792 horas de trabajo real y efectivo, la cual podrá incrementarse en 34 horas a los trabajadores móviles. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo, únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Para los trabajadores no móviles la jornada de trabajo diaria computará como 8 horas. Para los trabajadores móviles se tendrá en cuenta, además, el Reglamento



561/2006 o reglamento que lo sustituya o modifique.

Artículo 15. Descanso semanal.

La empresa facilitará al personal afectado por este Convenio un descanso semanal de dos días consecutivos, si bien los trabajadores móviles podrán trabajar en estos días, si la empresa se lo requiere, siempre y cuando se respete la normativa vigente en materia de tiempo de conducción y descanso.

Artículo 16. Festivos.

1. Por los festivos de carácter nacional, regional y local no disfrutados la empresa podrá compensar previo acuerdo entre las partes en tiempo de descanso equivalente o bien en concepto de compensación de gastos extraordinarios conforme los importes marcados en el anexo II.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un máximo de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base (artículo 31), antigüedad (artículo 32), plus de calidad y cantidad (artículo 33) más 194,56 € o su proporción en periodos inferiores, coincidiendo con su disfrute.

Dicho importe no será de aplicación en el periodo de vigencia del presente Convenio.

De cualquier modo a 31 de marzo del siguiente año deberán estar disfrutadas por la totalidad de la plantilla, en otro caso su disfrute quedará prescrito.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que los de nuevo ingreso tendrán derecho a la parte proporcional que el primer año les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Al que cause baja voluntaria en la empresa le será otorgada o descontada en su liquidación la parte proporcional que proceda de vacaciones según que, respectivamente, no las haya o si las haya disfrutado en ese momento.

3. La Dirección de la empresa establecerá los correspondientes turnos y el número de este personal afectado que ha de integrar cada uno, en función de las necesidades de los servicios, atendándose al criterio de antigüedad y de zonas.

Queda facultada la Dirección de la empresa para incluir el primer año al personal de nuevo ingreso en el mes que considere más conveniente para evitar que, debido a las bajas que haya en la empresa se produzcan desfases en el número de conductores que compongan cada turno.

4. Se establecerá un calendario provisional de vacaciones en el que se tratará de



fijar con una antelación de dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, y siempre teniendo en cuenta los criterios productivos establecidos por los clientes.

5. Los periodos vacacionales podrán ser modificados por causas productivas y/u operativas, informando al Comité de empresa y preavisando con la suficiente antelación al personal afectado y de mutuo acuerdo entre las partes.

Licencias.

Artículo 18. Licencias.

En las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de Convenio, el plus de calidad o cantidad y antigüedad.

La licencia en caso de matrimonio será de quince días naturales.

Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta, su plazo será de cuatro días. Siendo un día más cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros.

Los trabajadores dispondrán de tres días para asuntos propios, sin que su utilización afecte a la jornada anual pactada y sin perjuicio de su retribución, debiendo preavisar su utilización, siempre que sea posible, con una antelación mínima de una semana. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones.

Acreditaciones.

Artículo 19. Carné de conducir y ADR.

1. Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les queden cuatro puntos o menos en el permiso de conducción, para que la empresa pueda gestionar el correspondiente curso de recuperación de puntos.

2. Será de obligado cumplimiento la comunicación por parte de los trabajadores, en todo momento de cualquier circunstancia que afecte a dichos conceptos en cuestiones como la pérdida total de puntos del carnet, la no renovación u obtención del CAP o ADR.



3. En caso de que la pérdida de puntos fuera motivada por conducción de un vehículo, siempre que sea por motivos de trabajo, el trabajador podrá recuperar hasta 4 puntos (de una vez o acumulados) a través de un curso que será por cuenta de la empresa.

El resto de cursos que sirvan para recuperar puntos posteriormente serán a cargo del trabajador.

4. Es responsabilidad del trabajador en cuanto al control y comunicación de caducidades de todos los permisos de conducir, como carnet, ADR, CAP, etc., si bien la empresa podrá colaborar en la gestión a modo de recordatorio no siendo su responsabilidad esta cuestión.

5. El costo de la formación referente a la renovación del CAP o ADR, será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el Artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero.

Artículo 20. Retirada permiso de conducir.

1. Los Trabajadores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, o al ir o venir al trabajo con un vehículo ajeno a la misma, se les retire su permiso de conducir por un periodo inferior o igual a seis meses serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base, plus de calidad y antigüedad que viniera percibiendo hasta ese momento.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis y hasta doce meses el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria por dicho periodo.

Dicho beneficio en aquellos centros en los que pueda darse ésta opción; solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

- a) Que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 15 % (quince por ciento), con el mínimo de uno, y
- b) Que la antigüedad del conductor de que se trate sea al menos un año y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

Para cubrir este riesgo la empresa suscribirá una póliza de seguro, en el plazo no superior a un mes de la fecha de publicación del presente Convenio. En el supuesto de aplicación de este seguro, el contrato de trabajo del conductor será suspendido, con reserva del puesto de trabajo, durante el citado periodo de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto,





debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación para conducir.

En esta situación de excedencia el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dura aquella el importe del salario base de Convenio.

2. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses y el trabajador no haya solicitado la excedencia voluntaria marcada en el párrafo segundo del artículo 20.1, se entenderá que el trabajador deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por causas objetivas, aplicándosele lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. No serán de aplicación los beneficios incluidos en el artículo 20.1, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia de:

- a) Por el consumo de drogas y alcohol.
- b) Por la conducción de vehículos por causas ajenas a la empresa.

Estos casos la empresa podrá aplicar el régimen disciplinario.

Prevención de riesgos laborales.

Artículo 21. Vigilancia de la salud.

1. Como paso previo a la incorporación en la empresa, y de modo obligatorio, todo trabajador y en especial el conductor deberán previamente realizar las correspondientes pruebas médicas y de aptitud en el Servicio de Prevención contratado por la empresa y recibir la formación correspondiente en lo referente a medidas de seguridad y PRL.

2. La calificación como NO Apto en el reconocimiento inicial previo a la incorporación en la empresa, puede dar lugar a posible baja en la empresa, sin compromiso alguno.

Artículo 22. Prevención de riesgos.

1. Será responsabilidad de los trabajadores tanto la custodia y guarda, como la obligación de utilización de EPI's y demás equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de la actividad en las diferentes áreas en las que la empresa interviene.

2. Así mismo será responsable de la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc. Proporcionando la empresa los útiles necesarios



para efectuar esa labor.

3. Los Conductores tendrán derecho a que anualmente se les facilite dos juegos de ropa una de verano y otra de invierno y cada tres años un anorak, siendo su uso obligatorio para el desempeño del trabajo habitual para todos los trabajadores móviles.

Contratación.

Artículo 23. Ingreso.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 24. Modalidades.

1. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los conductores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

El contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se regirá por lo regulado en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. Periodo de prueba.

La duración del periodo de prueba se adecuará a lo que señale la legislación vigente.

Artículo 26. Baja voluntaria.

Todo trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días y de 30 días en el caso del contrato de relevo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final por cualquier concepto, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Jubilación.

Artículo 27.



Respecto a la jubilación ambas partes pactan someterse a la legislación aplicable en el momento de la solicitud por parte del trabajador.

Como medida de fomento de empleo, para los conductores la jubilación será obligatoria a los 65 años, a petición de la empresa, siempre que este tenga cubierto el período mínimo de cotización exigido para obtener la pensión de jubilación y sea sustituido por otro trabajador o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos (Ley 14/2005, de 1 de julio). El trabajador debe de tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80% a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de su pensión.

Para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación sin coeficiente reductor, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador previo acuerdo entre las partes y siempre y cuando la legislación vigente en ese momento lo permita.

Igualmente se estará a lo dispuesto por ley, en lo referente a la jubilación a parcial con contrato de relevo. Una vez solicitada esta por el trabajador, la empresa estará obligada a concederla. Siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a esa situación.

No podrán coincidir más de 5 trabajadores al año en esta situación salvo acuerdo entre las partes.

Retribuciones.

Artículo 28. Definición.

La totalidad de las percepciones económicas de los conductores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

La empresa continuará realizando el pago de las retribuciones mediante transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que cada empleado indique a la misma.

La empresa, podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este Convenio o disposición Legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos pactados, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no



podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2.c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los conductores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el conductor como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al conductor por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 29. Revisiones.

Los conceptos salariales (salario base y plus de calidad) para los ejercicios 2012 y 2013 se incrementarán en función de lo que indique el Convenio provincial de Zaragoza.

Las minoraciones pactadas en el presente Convenio para sus dos años de vigencia, se incluirán en el anexo III, del presente Convenio.

Artículo 30. Salario base.

El sueldo o salario base consiste en una retribución fija que el conductor tiene derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo. El pactado en este Convenio queda establecido en el importe figurado en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 31. Antigüedad.

Dentro del conjunto de medidas pactadas en este Convenio como fomento de empleo, las partes negociadoras, soberanas para la regulación en la materia, pactan, conforme a lo establecido en el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, que todo el personal percibirá en concepto de antigüedad:

Cumplidos tres años, el 3% del salario base.

Aumento de un 1% del salario base por año de permanencia, a partir del cuarto año.

A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 % del salario base.



Artículo 32. Plus de calidad y cantidad.

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en las tablas.

Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante el SAMA, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda.

Artículo 33. Plus de mercancías peligrosas.

Los conductores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte de mercancías peligrosas (ADR) percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día de trabajo que lo realice.

Artículo 34. Incentivos mensuales.

Los incentivos se devengarán a mes vencido.

Artículo 35. Productividad.

1. Como compensación de cualquier incentivo que pudiera devengarse y sin que ello suponga, porque así lo acuerdan las partes, comprometer la seguridad en carretera ni fomentar la comisión de infracciones, se pacta para todo el personal afectado por este Convenio una serie de incentivos mensuales en base a diferentes conceptos como kilómetros recorridos, botellas entregadas, litros ... etc., en función de la actividad desarrollada que se devengará en todo caso conforme a las normas figuradas en la tabla salarial del anexo número II.

2. Los kilómetros y el resto de incentivos se obtendrán en base a los datos relativos a los servicios asignados y aportados por los conductores en los partes de trabajo diario.

En caso de duda y/o conflicto se acudirá al Mapa Oficial de Carreteras editado por el Ministerio de Fomento y de la CEE, previa consulta a la Comisión Paritaria.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes gratificaciones:

- a) Gratificación de Julio.
- b) Gratificación de Navidad.



c) Participación en Beneficios.

Estas gratificaciones consistirán en 30 días de salario base (artículo 31), incrementado con la antigüedad y más el plus de calidad y cantidad (artículo 33). Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio, devengada desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente, se hará efectiva dentro de la primera quincena de dicho mes, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

La gratificación extraordinaria de Navidad, devengada por año natural, se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre. La participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes.

Artículo 37. Plus distancia.

En atención a las características de los trabajadores objeto de este Convenio, y en base a la ubicación actual de la empresa tanto en su central como en las delegaciones esta abonará un plus de distancia recogido en el anexo relativo a las variables de cada zona.

Absentismo.

Artículo 38.

Se establece un premio contra el absentismo que estriba en el cobro de una cantidad pagadera para todos y cada una de los trabajadores afectados por este Convenio, con el siguiente condicionado:

a) Requisitos para el devengo.-El derecho al cobro de esta cantidad se adquiere si a título colectivo, primero el total de la plantilla no ha superado un absentismo del 2,0% computado por año natural.

Si se excede dicho porcentaje no hay lugar a percepción alguna.

Si por el contrario no se alcanzase el nivel del 2%, lo cobrarán todos aquellos Conductores Mecánico de Ruta que hallándose en activo el último día del año, hayan cumplido un año de permanencia en la empresa y no hayan faltado al trabajo más de 40 horas anuales por las causas que más adelante se determinan como cuantificables a estos efectos.

b) Causas computables como absentismo.-Se consideran horas de absentismo todas aquellas que se produzcan por faltas al trabajo por cualquiera de las causas





siguientes:

Enfermedad y/o accidente no laboral.

Falta injustificada.

Huelga ilegal.

Asuntos propios.

Permisos no retribuidos.

Horas de absentismo en 2012-2013-2014-2015, el importe del plus:

De 0 a 20 horas: 201,98 €.

De 20,1 a 30 horas: 138,82 €.

De 30,1 a 40 horas: 105,38 €.

Más de 40 horas: Nada.

Movilidad geográfica.

Artículo 39. Traslado.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una 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.

Artículo 40. Gastos desplazamientos.

1. A cuenta de los incentivos, la empresa anticipa a todos y cada uno de los trabajadores móviles un importe de 600 euros (seiscientos euros).

Este anticipo se hace por una sola vez y tiene carácter permanente, por lo que no le será descontado al Conductor hasta que cause baja en la empresa. De esta forma quedan suprimidas las peticiones mensuales de anticipos sobre dietas que habitualmente realizaban estos trabajadores.

Este importe permanecerá inamovible durante toda la vigencia de este Convenio.

2. Como quiera que los vehículos que hacen servicios autorizados para el uso de autopistas disponen de la tarjeta de la respectiva concesionaria y, además, todos





los vehículos están dotados con otra tarjeta para repostar carburante y que, en caso de ineludible necesidad, también les permite acceder a una serie de servicios, ningún conductor, como norma general, precisa solicitar entregas de efectivo a cuenta de los gastos que va a ocasionar el vehículo.

3. El conductor que siguiendo instrucciones de los representantes de la empresa se desplace entre Terminales o desde cualquier Terminal a su lugar de residencia y/o viceversa, y no pudiera desplazarse en vehículo que proporcione la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete del medio que utilice, percibiéndose en estos casos lo estipulado en el anexo II.

Accidentes de trabajo.

Artículo 41. Póliza de seguro.

La empresa dispondrá del plazo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia para actualizar la póliza de seguro, con la prima íntegra a su cargo, que cubra a los trabajadores de los riesgos y capitales que a continuación se indican:

a) Invalidez permanente en cualquiera de los grados de total para su profesión habitual, absoluta para toda clase de trabajo o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 40.000 euros (cuarenta mil) por cada asegurado.

b) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 40.000 euros (cuarenta mil) por cada asegurado.

Estos importes permanecerán sin incremento alguno durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 42. Incapacidad temporal.

A todo Conductor que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa le satisfará voluntariamente y a su exclusivo cargo un 15%, llegando al 90%, de las prestaciones que le corresponda percibir legalmente, y con un tope máximo de 18 meses.

En aquellos casos que se requiera hospitalización, debidamente acreditada y por un periodo anual de hasta treinta días el porcentaje alcanzará el 100% de las prestaciones.

Gastos de traslado de cadáver.

Artículo 43.

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de la prestación de



un servicio realizado por orden y cuenta de la empresa y/o de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de sus restos mortales a la localidad de residencia. Igualmente serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

Artículo 44. Categorías profesionales.

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

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal de Administración.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

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».

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

I.1 Director de Área o Departamento.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

I.2 Director o Delegado de Sucursal.

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías I.1 y I.2. precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el



período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

I.3 Jefe de Servicio.

Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

I.4 Titulado de Grado Superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I.5 Titulado de Grado Medio.

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

I.6 Jefe de Sección.

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

I.7 Jefe de Negociado.

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

I.8 Jefe de Tráfico de Primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más



de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

I.9 Jefe de Tráfico de Segunda.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

I.10 Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores.

Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

I.11 Jefe de Taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

I.12 Contraamaestre o Encargado.

Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden

desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Grupo II: Personal de Administración.

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

II.1 Oficial de Primera.

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

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

II.2 Oficial de Segunda.

Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

II.3 Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.

Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.



Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director o Delegado de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

II.4 Auxiliar.

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

II.5 Telefonista.

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

Grupo III: Personal de movimiento.

1. Conductor.

Es el empleado que aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C +E », se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carnet de clase inferior, en concreto unidades rígidos de más de 5.500 Kg.

2. Conductor mecánico.

Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C +E », se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, y en concreto vehículos articulados, incluso con remolque.

3. Conductor-Repartidor de vehículo ligero.

Es el empleado que aun estando en posesión del carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros.

A título meramente indicativo las obligaciones generales con que se contrata a los empleados anteriormente mencionados son:

a) 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, cumplimentando, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía.

b) Realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del/os vehículo/s, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía, siempre en consonancia con los requisitos marcados en materia de seguridad y PRL.



- c) Comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el/los vehículo/s.
- d) 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, en especial en el caso de transporte de mercancías peligrosas en cuyo caso las rutas serán aquellas definidas por el RIMP actualización adecuada en cada momento.
- e) Presentar, siempre que se lo soliciten los agentes de control, el número de discos tacógrafos que en cada caso la ley obligue a llevar el empleado en cabina, la tarjeta personal en el caso de tacógrafo digital o en su caso el documento «leaveletter» que acredite su actividad anterior.
- f) Entregar en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, en su caso, los discos de tacógrafo anteriores a los que se refiere el apartado e), tan pronto haya cesado la obligación de llevarlos a disposición de los agentes de control, o la descarga de la información en el periodo legal en el caso de los digitales.
- g) Cumplimentar los datos que le afectan en el parte de servicio, con todas aquellas variables que la empresa se solicite en la realización de sus actividad diaria (hora carga, descarga, distancias, horario de espera, EPI's, etc.).
- h) Inspeccionar el estado y limpieza previa a la carga tanto de plataforma, basculantes o cisternas; y la conservación de las mismas y sus accesorios y especialmente en el caso de cisternas los elementos como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, etc.

En el caso concreto de vehículos-cisternas las obligaciones a título meramente ejemplificativo son:

- a) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuera necesario (con la medidas de PRL); y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su carga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en la propia cisterna, y de igual modo en el proceso de descarga.
- b) Controlar las presiones y temperatura utilizando los elementos de seguridad que se le faciliten, controlando las presiones y comprobar, una vez efectuadas la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisternas, de sus diferentes equipos y tuberías, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados y que la normativa en vigor exija.

4. Mozo especializado.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos



y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancía en éstos.

Antes de iniciar el trabajo con esta maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

IV.1 Ordenanza.

Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

IV.2 Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

IV.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

IV.4 Capataz de Taller o Jefe de Equipo.

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

IV.5 Oficial de Primera de Oficios.

Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con





capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

IV.6 Oficial de Segunda de Oficios.

Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías IV.5 o IV.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

IV.7 Mozo Especializado de Taller.

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

IV.8 Peón Ordinario.

Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Régimen disciplinario.

Artículo 45. Definición de falta.

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, el Acuerdo General, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 46. Faltas leves.

Son faltas leves:





1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo 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.
6. La no utilización del vestuario y equipo de trabajo y EPI's que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Y en caso de ausencia de dichos equipos por motivos empresariales.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
8. No presentar en tiempo y forma los partes de baja, confirmación y alta.
9. La no entrega en los tiempo establecido de parte de trabajo, junto con los justificantes de los servicios, tacógrafo.
10. La no comunicación de incidencias, tanto en equipos como en los servicios.

Artículo 47. Faltas graves.

Son faltas graves:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

1. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
2. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
3. 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.
4. La alegación de causas falsas para las licencias.
5. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha





del mismo.

6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso o mal uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, así como los equipos de trabajo...

7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

9. 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.

10. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 de las catalogadas como Leves (artículo 54), siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 54.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 54.3) o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 54.7), 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 material (artículo 54.4) se deriven perjuicios para la empresa.

11. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, tanto de equipos como en el aspecto personal; de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 48. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 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. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La no comunicación de la falta total de puntos.

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 49. Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 50. 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.

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

Artículo 51. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los 10 días naturales, las leves; a los 20 días naturales, las graves y a los 60 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, salvo para su cumplimiento.

Artículo 52. Solución extrajudicial.

Las partes firmantes, conforme a lo dispuesto en el Artículo 58 del Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, ratifican el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como él (ASECLA), y V Acuerdo ASAC.

Norma supletoria.

Artículo 53.

Lo no previsto en el presente Convenio se regulará por las disposiciones legales en vigor, en el Convenio Provincial de Mercancías de Zaragoza y por el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Disposición adicional primera.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado



civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

ANEXO 1

Tabla salarial

Categoría	Salario	Plus de calidad	Total mes/día	Total percepciones año
Grupo I: Personal superior y Técnico				
Director de Área o Departamento	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15
Director o Delegado de Sucursal	1.379,39	228,35	1.607,74	24.116,10
Jefe de Servicio	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15
Titulado de Grado Superior	1.337,96	228,35	1.566,31	23.494,65
Titulado de Grado Medio	1.025,06	228,35	1.253,41	18.801,15
Jefe de Sección	1.202,25	228,35	1.430,60	21.459,00
Jefe de Negociado	1.085,46	228,35	1.313,81	19.707,15
Jefe de Tráfico de primera	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75
Jefe de Tráfico de segunda	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55
Jefe de Tráfico de tercera	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10
Jefe de Tráfico Transporte de Muebles	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75
Encargado General Agencias de transporte	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75
Inspector Visitador	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55
Encargado General Mantenimiento	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45
Jefe de Taller	1.221,09	228,35	1.449,44	21.741,60
Contramaestre	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45
Grupo II: Personal de administración				
Oficial 1.º Admón.	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55
Oficial 2.º Admón.	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55
Enc. Almacén / guardamuebles. Tte. Muebles	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10
Encargado de Almacén Mantenimiento	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15
Auxiliar Administrativo de 1.º	772,62	228,35	1.000,97	15.014,55
Auxiliar Administrativo de 2.º	719,83	228,35	948,18	14.222,70
Telefonista	719,83	228,35	948,18	14.222,70
Aspirante Administrativo	545,49	114,19	659,68	9.895,20
Grupo III: Personal de movimiento				
Conductor mecánico (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95
Conductor (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30
Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario)	28,33	7,61	35,94	16.352,70
Capataz Agencias de Transporte	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10
Capataz Transporte de Muebles	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10
Carpintero (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95
Capitonista (diario)	27,21	7,61	34,82	15.843,10
Ayudante (diario)	27,72	7,61	35,33	16.075,15
Mozo especializado (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85
Factor	825,37	228,35	1.053,72	15.805,80
Repartidos de mercancías (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85
Mozo (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares				
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15
Oficial de primera de oficios (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95
Oficial de segunda de oficios (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30



Categoría	Salario	Plus de calidad	Total mes/día	Total percepciones año
Oficial de tercera de oficios (diario)	27,72	7,61	35,33	16.075,15
Mozo de Taller (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85
Cobrador de facturas	802,81	228,35	1.031,16	15.467,40
Botones	476,47	114,19	590,66	8.859,90
Portero (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95
Limpiadora (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95
Vigilante nocturno (diario).....	26,46	7,61	34,07	15.501,85

