

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 28 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de González Fierro, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa González Fierro, SA (Código de convenio n.º 90011332011997), que fue suscrito, con fecha 22 de enero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por los Delegados de personal 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, 28 de febrero de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GONZÁLEZ FIERRO, SA (GONFIESA)

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente acuerdo afecta a la empresa González Fierro, SA (GONFIESA), y a sus trabajadores, que presten sus servicios en los centros de trabajo que la empresa tiene establecidos y en funcionamiento a la fecha de la firma del presente



acuerdo, excepto los centros de trabajo que tienen (Ceuta) o tengan su regulación específica.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su aprobación, y abarcará el periodo comprendido entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2013, quedando automáticamente denunciado el 1 de octubre de 2013.

Artículo 3. Incrementos y revisiones salariales.

a) Año 2012.

Desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del año 2011 (ambos inclusive) los conceptos económicos serán los mismos que los indicados en el VIII Convenio Colectivo para el año 2011, sin que proceda revisión alguna, reflejados en la tabla anexa.

b) Año 2013.

Los conceptos económicos y la tabla salarial que se desarrolla en el cuerpo del presente Convenio servirán de base para todo el año 2013, sin que proceda revisión alguna.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Acuerdo, se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores cualquiera que fuera su origen, denominación, o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas que con carácter «ad personam», siempre que en conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Facultades y obligaciones de la empresa.

Son facultades de 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, oídos los delegados de





personal.

c) La de fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.

Son obligaciones de la empresa:

a) s responsabilidad de la empresa la organización de tiempos y jornadas de trabajo y debe asumir por ello, en la medida de lo posible, las sanciones que se deriven por el cumplimiento por parte de los trabajadores de las órdenes empresariales.

b) La empresa se compromete a tener cubierta mediante una póliza de seguros la defensa jurídica de sus trabajadores y la prestación de fianzas en casos de accidentes ocurridos en el servicio de esta, salvo para aquellos casos ocasionados como consecuencia de actos administrativos (multas) o que por sus características no sean cubiertos por las compañías de seguro (embriaguez...).

Artículo 7. Obligaciones del Conductor.

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

La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de esta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.

La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen.

La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, oída la representación de los trabajadores.

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

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

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





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

Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como las establecidas por CEPSA; CLH, S.A., o las instalaciones de carga y descarga, y a las que se dicten con carácter general, en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos y las específicas dispuestas en las normas procedimientos o instrucciones de nuestro sistema de calidad, seguridad y medio ambiente.

Además de lo anteriormente detallado, los trabajadores con la categoría de Conductor Operario deberán de:

Manipular las mercancías durante la carga y descarga del vehículo en las instalaciones de la empresa, o durante la carga y descarga en los clientes o proveedores.

Estibar correctamente la carga en los vehículos, así como utilizar los diferentes dispositivos de los mismos.

Manipular dentro de nuestras instalaciones las mercancías, no solo manualmente sino también mediante la utilización de otros dispositivos o maquinaria al efecto como carretillas elevadoras mecánicas (toros) o manuales, prensas, etc.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal será de cuarenta horas semanales y todas las que superen o excedan de cuarenta horas semanales o las nueve diarias, tendrán la consideración de extraordinarias o de presencia, para el personal comprendido en la tabla salarial de este Convenio correspondiente al Grupo III y IV de dicha tabla, siendo su cómputo y distribución en consonancia con lo dispuesto en el «II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera», suscrito el 12 de noviembre de 2010 («BOE» n.º 76, de fecha 29-03-2012), Estatuto de los Trabajadores, y por lo dispuesto en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre:

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

Artículo 9. Definición de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Tiempo de trabajo efectivo:

La conducción de vehículos. La parte de tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exija la participación activa del Conductor, con





manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.

En situación de avería y mantenimiento. El tiempo preciso para reparar la misma, siempre que la reparación la realice el mismo Conductor.

Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque, en caso de que el conductor realice por si mismo la conducción del vehículo averiado o acompañe al traslado del mismo.

Definición de tiempo de presencia:

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

Las esperas anteriores a la carga o descarga en origen o destino que exijan la vigilancia del vehículo. Las esperas de reparación de averías o paradas reguladas por este acuerdo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el Conductor la vigilancia del vehículo.

Cualquier otra actividad a realizar por el Conductor que no esté incluida en el epígrafe «tiempo de trabajo efectivo».

Artículo 10. Permisos retribuidos. Licencias, excedencias y maternidad.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al





trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del ET.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este



artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

Excedencias:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.





3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados entre la Empresa y los trabajadores o establecidos legalmente, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

De acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley de Prevención de riesgos laborales se establece:

Maternidad: Se podrá suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre podrá el padre hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.





2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora.
3. Asimismo se tendrán derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales, tengan dificultad de adaptación e inserción social y familiar.
4. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
5. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto. La suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
6. Los trabajadores que se acojan a los derechos descritos en los párrafos precedentes deberán de comunicarlo y acreditarlo ante la empresa con tiempo suficiente para la buena organización del trabajo.

Artículo 11. Horas extraordinarias y de presencia.

Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria, a partir del 1 de enero de 2013, será de 10,46 euros (diez con cuarenta y seis euros), cada una de ellas, y de 10,46 euros (diez con cuarenta y seis euros), para las de presencia, igualmente cada una de ellas. Para el año 2012, según tabla anexa.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, se abonarán en la cuantía de 30 días naturales, a razón del salario base más plus de consolidación, y se harán efectivas en la fecha señalada por el acuerdo general antes citado. El devengo de tales pagas será anual. Sin perjuicio de que el citado devengo se realiza de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, a continuación se detallan los periodos de aplicación:

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.





Beneficios: Del 1 de marzo al 28/29 de febrero.

Artículo 13. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales a razón del salario base más plus de consolidación, y el importe de una «bolsa de vacaciones», que se cifra para el año 2013 en la cuantía de 368,42 euros (30,70 euros al mes, abonándose la misma por doce meses). Para el año 2012, según tabla anexa.

Se elaborará un calendario de vacaciones para todo el personal conductor, que se publicará como máximo en el mes de noviembre del año anterior y que tendrá en cuenta las siguientes normas:

- El periodo de disfrute de las mismas será quincenal y la prioridad de elección rotativa cada año.
- La empresa garantiza que durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive disfrutarán las vacaciones cuatro conductores por quincena, no coincidiendo más de dos trabajadores por zona de trabajo.
- Antes de comenzar el periodo vacacional se disfrutará el correspondiente descanso semanal por tres días trabajados en la semana.
- El periodo de devengo será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, aplicándose las partes proporcionales a los trabajadores de nuevo ingreso y a los que causan baja en la Empresa antes del 31 de diciembre.

Artículo 14. Plus de peligrosidad.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 15 % sobre el salario base por día trabajado.

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

Artículo 15. Plus de Convenio.

Se establece para el año 2013 la cantidad de 78,15 euros mensuales en concepto de Plus de Convenio para cada uno de los grupos de categoría del presente Convenio percibiéndose el mismo por 12 mensualidades. Para el año 2012, según tabla anexa.

Artículo 16. Dietas, Plus de actividad y Retén.

El personal que se desplace de su centro de trabajo y residencia habitual, tendrá





derecho a percibir una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dieta.

Para el año 2013 se fija la cuantía de la dieta completa para todo el personal afectado por el presente Convenio en 63,74 euros diarios (para el año 2012, según tabla anexa), las cuales serán distribuidas en la forma siguiente:

Comida: 12,24 euros.

Cena: 12,24 euros.

Pernoctación y desayuno: 39,26 euros.

A efectos del devengo de las dietas se computará el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador de su centro de trabajo -entendiendo por tal el que conste en su contrato de trabajo-, hasta la llegada al mismo.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el trabajador efectúe más de seis horas de trabajo en el día que se trate, siempre que este sea laborable y de lunes a viernes y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce. Se regula que la duración normal del tiempo de comida sea como máximo de una hora y media, atendiendo a las necesidades del servicio. Con motivo de la comida, no se efectuarán recorridos que impliquen kilómetros en vacío.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la cena sólo cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual y, la salida se efectúe antes de las veinte horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

Los conductores que trabajen los sábados no festivos percibirán una dieta de sábados, por un importe de 87,94 euros para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa), que incluirá una jornada de ocho horas y que incluye todos los gastos y suplidos. Si efectuaran más de ocho horas, éstas se abonarían como de presencia.

En caso de realizar más de nueve horas de trabajo tendrán derecho a una dieta de comida.





El personal perteneciente al Grupo II (personal de administración) que trabaje los sábados tendrá derecho a percibir una dieta de sábado por un importe de 64,68 euros para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa).

Los conductores que trabajen en día festivo percibirán una dieta de festivo, por un importe de 109,94 euros para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa), que incluirá una jornada de ocho horas y que incluye todos los gastos y suplidos. Si efectuaran más de ocho horas, estas se abonarían a 15,42 euros cada hora adicional para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa).

Los conductores que trabajen los domingos percibirán una dieta de domingo, por un importe de 109,94 euros para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa), que incluirá una jornada de ocho horas y que incluye todos los gastos y suplidos. En este caso tendrán un día de descanso el lunes siguiente.

Si efectuaran más de ocho horas, estas se abonarían a 15,42 euros cada hora adicional para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa).

No obstante la empresa en forma voluntaria podrá abonar un complemento por dieta en atención a circunstancias que supongan un mayor esfuerzo económico para el trabajador, originadas por las inclemencias del tiempo, mal estado del trayecto, retenciones, accesibilidad a los clientes, gastos adicionales imprevistos y circunstancias similares. Las cantidades a percibir por este concepto pasarán a integrar un plus denominado de actividad de carácter no consolidable.

Para poder atender a las demandas de nuestros clientes la empresa podrá solicitar los conductores necesarios para cubrir un retén en aquellos días festivos y domingos que sean necesarios y de forma rotatoria. Los conductores quedarán obligados a la realización del mismo. La remuneración por este retén será de una dieta de 53,90 euros diarios para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa), si el Conductor no tiene que trabajar. Si el Conductor tiene que trabajar, se abonará el precio del festivo o domingo reflejado anteriormente, abonándose adicionalmente una dieta de 26,95 euros diarios para el año 2013 (para el año 2012, según tabla anexa). El Conductor deberá permanecer permanentemente comunicado y a la espera de que sea avisado por la empresa. Una vez avisado el Conductor dispondrá de 45 minutos para presentarse a cargar en el centro de carga correspondiente.

Artículo 17. Prendas de trabajo.

Al personal de tráfico se le facilitarán como prendas de trabajo una vez al año: Dos pantalones, dos camisas, una chaquetilla de tela, un par de zapatos o botas y guantes, según las necesidades. Y cada dos años: Un anorak o ropa de agua.

A los mecánicos: Tres buzos y un par de botas o zapatos al año.



Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo vayan provistos del uniforme correspondiente. Las prendas de trabajo deberán entregarse a todos los trabajadores dentro del primer semestre del año.

Artículo 18. Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.

En el supuesto de que un Conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o autorización para conducir vehículo 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 vehículo de la empresa, salvo en caso de reincidencia. En todo caso y salvo reincidencia, la empresa se obliga por el presente Acuerdo y hasta un máximo de cuatro años desde la fecha de retirada a readmitir al conductor afectado 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 Acuerdo dentro de la Empresa.

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante un tiempo inferior a los seis meses citados 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 12 conductores: 1.

En plantilla de entre 21 y 40 conductores: 2.

En plantilla de entre 41 y 60 conductores: 3.

En plantilla de entre 61 y 80 conductores: 4.

En plantilla de más de 80 conductores: 5.

Quedan exceptuados de este beneficio:

1. Los trabajadores a quienes se les retirara el permiso por embriaguez o estupefacientes.
2. Los trabajadores a quienes se les retire el permiso por fumar.

Sondeos para el control del consumo de alcohol y drogas.

La empresa, con el fin de garantizar las condiciones de seguridad y acreditarlo



ante sus clientes, podrá realizar a los trabajadores conductores controles de alcoholemia y drogadicción.

La forma de llevar a cabo los mencionados controles se determinará de acuerdo con el Comité de empresa de forma que cumpla los objetivos perseguidos por la empresa y sus clientes y garantice los derechos y libertades de los trabajadores.

Artículo 19. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria como Órgano de interpretación y vigilancia de este acuerdo. Tendrá su domicilio en el polígono industrial de Onzonilla, parcelas M.67 de Onzonilla (León), y se compondrá de los siguientes vocales por cada una de las representaciones social u económica.

La Comisión estará constituida:

Por la parte empresarial:

Don José Manuel G.-Rosales G.-Fierro.

Don Roberto Suárez Alonso.

Un asesor designado por la empresa.

Por la parte social:

Don Saturnino Alonso Paniagua.

Don Francisco Carnicero Rozada.

Un asesor designado por los trabajadores.

Las partes convienen en someter a esta Comisión cuantas dudas y discrepancias o conflictos, pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación, desarrollo e interpretación de este convenio colectivo. Se reunirá a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los treinta días naturales siguientes a su solicitud. Será competente para efectuar la interpretación del presente convenio siempre que el posible acuerdo sea adoptado por mayoría de votos, debiendo emitir informe en el plazo de los siete días naturales siguientes; si no fuera posible, la cuestión se dará por intentada sin acuerdo.

Igualmente esta comisión paritaria será competente para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 del





Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera», suscrito el 12 de noviembre de 2010 («BOE» nº 76, de fecha 29-03-2012), y demás legislación vigente.

Artículo 21. Seguro de vida e invalidez.

Para el personal que se rija por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo, la empresa garantizará a los herederos o al citado conductor, una indemnización por un importe de 30.000 euros, concertándose obligatoriamente a tales fines, las pólizas de seguro correspondientes a la empresa.

Artículo 22. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores afectados por este acuerdo, que se encuentren en la situación de I.T., cualquiera que sea la causa determinante, la empresa abonará al trabajador un complemento hasta cubrir el 100 % de la base reguladora correspondiente, a partir del tercer día y durante un periodo de nueve meses.

Artículo 23. Acción social.

En cuanto a los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores en la empresa, se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas que establece el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se fija en dieciséis horas mensuales.

No obstante podrán acumularse las horas de los representantes integrados en una misma Central sindical, previa notificación escrita a la Dirección de la Empresa, con autorización de la central sindical y de los distintos representantes, todo ello sin perjuicio de la posterior justificación.

En el cómputo de las horas citadas, no se tendrá en cuenta las que se utilicen en reuniones convocadas por la empresa.

Artículo 24. Cuota sindical.

La empresa descontará de las nóminas mensuales, la cuota sindical de los afiliados a las Centrales, siempre que éstas lo soliciten, acompañando, con el listado de sus afiliados, la autorización expresa de cada uno de ellos.



A tal efecto, las Centrales comunicarán igualmente por escrito la cuenta bancaria en que se ha de ingresar el importe de las cuotas recaudadas.

Artículo 25. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que se rijan por el presente Acuerdo, y lleven como mínimo 24 años de antigüedad en la misma empresa, teniendo cumplidos los 60 años, podrán solicitar la jubilación anticipada, siempre y cuando reúnan los restantes requisitos para alcanzar dicha prestación de la Seguridad Social.

De acuerdo con la base reguladora, la empresa abonará mensualmente como cantidad fija e invariable la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100 % de dicha base.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad de 65 años o el tope mínimo que en cada momento se pueda establecer por la legislación vigente para la jubilación voluntaria.

El compromiso se rescindirá, asimismo, cuando la empresa deja la actividad por la que se rige este Acuerdo.

En caso de no existir acuerdo entre empresa y trabajador a la jubilación voluntaria que libremente podrá solicitar el citado trabajador podrá oponerse por causa justificada el empresario, quien elevará la petición del trabajador a la Comisión Paritaria, que decidirá por mayoría si procede o no la jubilación solicitada, siendo vinculante esta decisión.

Artículo 26. Plus de Consolidación.

Los trabajadores regidos por el presente Acuerdo, percibirán un Plus de Consolidación en la forma siguiente:

1. Los trabajadores que a 31/12/2005 viniesen percibiendo el Plus en un porcentaje igual o superior al 20 por 100 del salario base, lo percibirán en la cuantía correspondiente a dicho porcentaje, quedando así definitivamente limitado y consolidado.
2. Los trabajadores ingresados con anterioridad al 31-12-2001 percibirán el Plus de Consolidación en un porcentaje del 5 % por cada 5 años trabajados, hasta alcanzar el 20 %, en cuyo momento quedará definitivamente limitado y consolidado.

En la línea de lo establecido en el Convenio anterior, todos los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero del año 2002 no tendrán derecho a percibir el Plus de Consolidación.





Artículo 27. Cláusula de descuelgue.

Podrá procederse a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio cuando afectando a las materias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se den las circunstancias previstas en el citado precepto legal.

Para acogerse a este supuesto, la Empresa comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo, siguiendo los trámites legales, e iniciando un periodo de consultas para la negociación de la medida. La comunicación deberá concretar las modificaciones que se proponen y la causa que las motiva, aportando la documentación que la justifique.

Durante el periodo de consultas, las partes negociarán de buena fe, con vistas a llegar a un acuerdo. La consecución de dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores, así como la determinación por escrito de las nuevas condiciones aplicables, los trabajadores afectados, la duración de las modificaciones y los sistemas de revisión de la concurrencia de las causas que han motivado la modificación.

Si finalizado el periodo de consultas, no hubiera acuerdo, se establecerá un periodo extraordinario de siete días en el que la Comisión paritaria del Convenio trabajará en la consecución del mismo. En caso de no llegar a un acuerdo, las partes se someterán los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.





Tabla salarial y conceptos económicos para los años 2012 y 2013

Conceptos económicos	2012			2013		
	Euros	Euros/mes	Euros/día	Euros	Euros/mes	Euros/día
Hora extraordinaria	10,25			10,46		
Hora de presencia	10,25			10,46		
Hora festivo y domingo	15,12			15,42		
Bolsa de vacaciones	361,20	30,10		368,42	30,70	
Plus Convenio		76,62		-	78,15	
Dieta completa	62,49			63,74		
Dieta de comida	12,00			12,24		
Dieta de cena	12,00			12,24		
Dieta de pernóctación y desayuno	38,49			39,26		
Dieta de sábados Conductor	86,22			87,94		
Dieta de sábados Administrativo	63,41			64,68		
Dieta de festivos	107,78			109,94		
Dieta de domingo	107,78			109,94		
Retén sin trabajo	52,84			53,90		
Retén trabajando	26,42			26,95		
Grupo I. Personal Superior y Técnico						
Director de Operaciones	1.740,35	58,01		1.770,35	59,01	
Director de Departamento	1.552,55	51,75		1.582,55	52,75	
Jefe de Servicios	1.364,89	45,50		1.394,89	46,50	
Titulado de Grado Superior	1.284,25	42,81		1.314,25	43,81	
Titulado de Grado Medio	1.058,33	35,28		1.088,33	36,28	
Jefe de Sección	1.122,98	37,43		1.152,98	38,43	
Jefe de Negociado	1.042,21	34,74		1.072,21	35,74	
Contraamaestre o Encargado	1.093,45	36,45		1.123,45	37,45	
Jefe de Tráfico de 1.ª	1.042,21	34,74		1.072,21	35,74	
Jefe de Tráfico de 2.ª	993,78	33,13		1.023,78	34,13	
Jefe de Tráfico de 3.ª	987,37	32,91		1.017,37	33,91	
Grupo II. Personal de Administración						
Oficial 1.ª	1.035,32	34,51		1.065,32	35,51	
Oficial 2.ª	1.003,58	33,45		1.033,58	34,45	
Auxiliar Administrativo	948,22	31,61		978,22	32,61	
Aspirantes y Aprendices (entre 16 y 18 años)	676,27	22,54		706,27	23,54	

Conceptos económicos	2012			2013		
	Euros	Euros/mes	Euros/día	Euros	Euros/mes	Euros/día
Grupo III. Personal de Movimiento						
Conductor Mecánico	1.028,90	34,30		1.058,90	35,30	
Conductor Operario	1.028,90	34,30		1.058,90	35,30	
Conductor	1.003,06	33,44		1.033,06	34,44	
Ayudante y/o Mozo Especializado	964,32	32,14		994,32	33,14	
Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares						
Jefe de Taller	1.125,70	37,52		1.155,70	38,52	
Encargado de Almacén	1.068,61	35,62		1.098,61	36,62	
Jefe de Equipo	1.038,61	34,62		1.068,61	35,62	
Oficial 1.ª	1.028,90	34,30		1.058,90	35,30	
Oficial 2.ª	1.003,06	33,44		1.033,06	34,44	
Engrasador Lavacoches	948,22	31,61		978,22	32,61	
Mozo de Taller	948,22	31,61		978,22	32,61	
Vigilante	927,93	30,93		957,93	31,93	
Limpiador/a	835,23	27,84		865,23	28,84	

