



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRANSPORTES LÍQUIDOS CAMPAÑA, S.L.

Resolución de 15 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Transportes Líquidos Campaña, Sociedad Limitada (código de Convenio núm. 90101272012013), que fue suscrito, con fecha 18 de octubre 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 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, 15 de marzo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRANSPORTES LÍQUIDOS CAMPAÑA, S.L.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria para los centros de trabajo de toda la empresa de Transportes Líquidos Campaña, S.L., situados en el territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal

Afecta a todos los trabajadores de carácter fijo como a los eventuales o interinos



de todos los grupos profesionales de las cuáles especifica en los anexos I y II, que prestan sus servicios en la mencionada empresa, incluido el ámbito funcional de la misma, con exclusión del personal exceptuado en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1.3.

La empresa tiene un ámbito funcional en las siguientes actividades: El transporte nacional e internacional de mercancías por carretera, compraventa de vehículos industriales, alquiler a terceros de cisternas, agencia de transporte de ámbito nacional e internacional, lavado, engrase y taller de reparación.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, independientemente de su homologación y publicación, el día 1 de enero de 2012.

Artículo 4. Duración, Prórroga, Denuncia

La duración del presente Convenio se estipula hasta al 31 de diciembre de 2014, prorrogado tácitamente, cada año, mientras no sea denunciado reglamentariamente por alguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto la fecha de vencimiento. Dicha vigencia afectará a toda la regulación y materias del Convenio.

La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes, mediante escrito razonado en el que se indicará bien la rescisión del Convenio, bien, de forma detallada, los puntos objeto de revisión. La denuncia deberá ser notificada a la otra parte con una antelación mínima, a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, de tres meses. En el caso, que transcurra un año desde la fecha de la denuncia y no hay Convenio nuevo, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su consideración práctica, serán consideradas globalmente. Sin embargo, si en algún momento se estimase que alguna de las cláusulas pactadas en este Convenio vulnera la legalidad vigente o lesiona el interés de terceros, se procederá de nuevo a la constitución de la comisión deliberadora negociadora al objeto de volverse a negociar el redactado de las cláusulas, o si no hubiera acuerdo se dirigirá a la jurisdicción laboral competente para subsanar dichas anomalías. Siguiendo el resto de las cláusulas vigentes hasta su vencimiento.

Artículo 6. Prelación de Normas

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto





de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente en:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 7. Compensación y Absorción

Los salarios fijados en el anexo I de este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones que sean fijadas por la empresa

Capítulo 2. Clasificación General

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

Grupo I: Ingenieros y Licenciados.

Grupo II: Ingenieros técnicos y auxiliares titulares.

Grupo III:

Nivel 1: Jefe de tráfico de primera, Jefes de departamento.

Nivel 2: Jefe de tráfico de segunda.

Grupo IV:

Nivel 1: Oficial primera administrativo.





Grupo V.

Nivel 1: Oficial primera operario.

Grupo VI:

Nivel 1: Conductor mecánico.

Grupo VII:

Nivel 1: Oficial segunda administrativo, conductor

Nivel 2: Oficial segunda operario.

Nivel 3: Oficial tercera operario.

Grupo VIII:

Nivel 1: Lavador de coches.

Nivel 2: Vigilante de noche.

Nivel 3: Auxiliar administrativo/a.

Grupo IX:

Nivel 1: Limpieza, peón, mozo.

Nivel 2: Aspirantes de 16 y 17 años.

Capítulo 3. Retribuciones

Artículo 8. Retribuciones

Durante la vigencia de este Convenio, será de aplicación durante el año 2012, 2013 y 2014 la tabla que figura en el anexo I y que comprende el salario base y plus transporte.

Artículo 9. Antigüedad

A partir de la vigencia del presente Convenio el plus de antigüedad se suprime y queda reconocido para el trabajador un plus que pasará a denominarse «plus ad person», pasando a tener el plus un carácter personal, sin ser compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte para el salario base.

Artículo 10. Plus Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad





1. El personal que conduzca vehículos cuyas cargas estén legalmente clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, tendrán derecho al percibo de los pluses: por peligrosidad 13 %, por penosidad 13 % y por tóxicos 6 %, calculados sobre salario base, plus transporte. En ningún caso se podrán percibir más de un plus conjuntamente.

El personal deberá recibir una formación, adaptada a sus tareas y a sus responsabilidades, que deberá tener como objeto sensibilizar sobre los procedimientos a seguir para la manipulación en condiciones de seguridad y los procedimientos de emergencia, de acuerdo con lo establecido en el ADR.

Artículo 11. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y para todos los grupos profesionales se compensarán a razón del tiempo de descanso dentro de los cuatro meses a su realización. Con la limitación de que se haya finalizado siempre el servicio encomendado y no se hayan excedido para los conductores las horas de conducción establecidas en la normativa de transporte.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias

1. Se establecen tres pagas extraordinarias anuales (marzo, junio y diciembre), que consistirán en el abono de 30 días de salario base, «plus ad person», y plus transporte.

2. Las pagas de junio, diciembre y marzo se abonarán mensualmente de forma prorrateada.

3. La paga de marzo no dará, en ningún caso, derecho a reclamar cantidad alguna por el concepto de participación o gratificación de beneficios.

Artículo 13. Dietas

El concepto de dieta tendrá la finalidad de resarcir o compensar los gastos de manutención ocasionados por los desplazamientos de todos los trabajadores que hagan recorridos dentro del ámbito de países que forman la Unión Europea y fuera de ella, que es la zona dónde la empresa realiza habitualmente los servicios.

Media dieta: La que comprende el desayuno y la comida o cena.

Dieta completa: La suma del desayuno, comida y cena.

Importes de la dieta nacional e internacional:

Desayuno:	6,00 euros
Comida:	12,00 euros

Cena:	16,00 euros
-------	-------------

Artículo 14. Plus de Productividad.

Sujeto a la legislación vigente.

Artículo 15. Plus de Espera

Sujeto a la legislación vigente.

Capítulo 4. Jornada de Trabajo, Vacaciones

Artículo 16. Jornada de Trabajo y Descansos

La jornada de trabajo anual para el año 2012, 2013 y 2014 se establece en 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, respetándose las mejores condiciones de los trabajadores, sobre el reparto de la jornada de trabajo efectivo y sobre el reparto de la jornada antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

La empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo, siempre que no exista pacto entre las partes, con un máximo de 10 % de la misma.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 20 minutos en jornadas de trabajo superiores a 6 horas, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de transporte de mercancías. Este descanso no tendrá en ningún caso consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. Vacaciones

1. Las vacaciones se disfrutarán a razón de salario real de los veintidós días laborales. Se procurarán que el disfrute de vacaciones sean durante todo el año. Las vacaciones se disfrutarán de manera fraccionada por acuerdo de las partes.

Capítulo 5. Beneficios Sociales

Artículo 18. Complementos a las Prestaciones por Incapacidad Temporal

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), la empresa abonará un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social a que tiene derecho el trabajador consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario real.

2. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes

(enfermedad común y accidente no laboral) que hayan requerido una hospitalización superior a 24 horas, la empresa abonará un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social a que tiene derecho el trabajador consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario. La duración máxima de este complemento será de 12 meses.

3. En el caso que se produzca variación en el régimen jurídico de las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de Incapacidad Temporal, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas del presente complemento a través de la Comisión paritaria.

4. Este complemento se aplicará en las bajas cuyo hecho causante se produzca a partir del día siguiente al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 19. Seguro de Accidentes

La empresa afectada por el presente Convenio, tienen la obligación de tener contratado un seguro de accidentes que cubra el fallecimiento, la incapacidad permanente total y la incapacidad permanente absoluta para todos los trabajadores, ateniéndose a las normas vigentes. En los tres supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y su cuantía será de 32.994,05 euros para el fallecimiento, 41.242,56 euros para la incapacidad permanente absoluta y de 12.372,77 euros para la incapacidad permanente total.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o accidentados, según las normas de la seguridad social, salvo designación expresa por el interesado de los beneficiarios.

Las empresas presentarán la correspondiente póliza a petición de los trabajadores en un plazo de 30 días a partir de la publicación oficial del Convenio.

Artículo 20. Retirada del Carné de Conducir

Sujeto a lo regulado en el Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Tarragona, código Convenio 43001325011994, en su artículo 36.

Capítulo 6. Contratación Eventual

Artículo 21. Contratación

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1 letra b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, será de conformidad con el artículo 21.1 del II Acuerdo General para las empresas



de transporte de mercancías por carretera (publicado en el «BOE» de 29 de marzo de 2012), de hasta 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Artículo 22. Período de Prueba

El período de prueba establecido en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de los Trabajadores, no excederá de tres meses para el personal técnico y titulado, ni de dos meses para los trabajadores no cualificados.

Capítulo 7. Seguridad e Higiene

Artículo 23. Ropa de Trabajo

Las empresas harán efectiva a los trabajadores la siguiente ropa de trabajo:

- Personal de movimiento: dos monos o buzos cada año.
- Conductores: dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, cada dos temporadas.
- Engrasadores y lavacoches que trabajen en medio ambiente húmedo o graso, personal que trabaje en fosos y mecánicos: se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aisle.
- Personal que trabaje en intemperie: se le proveerá la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

Capítulo 8. Régimen Disciplinario

Artículo 24. Régimen Disciplinario

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 presente Convenio de empresa, el II Acuerdo general para las empresas de transporte, los Convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 25. Son Faltas Leves

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar 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 que hay sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 26. Son Faltas Graves

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltas dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves 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.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.





11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

Artículo 27. 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 período de 6 meses, o 10 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 de trabajo normal o pactado.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8) El abandono de 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) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) 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 28. Procedimiento Sancionador

- 1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o Comité de empresa.
- 2) 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.

Artículo 29. 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 30. 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 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de la disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 31. Comisión Paritaria

La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente Convenio queda encomendada a una comisión constituida por 4 miembros:

- Dos designados por la empresa.

- Dos designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Estos miembros continuarán en el cargo en tanto ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores.

La comisión Paritaria tendrá las funciones que la ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento, y debe reunirse con carácter ordinario una vez cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando sea necesario.

Artículo 32. Solución de Discrepancias

Las partes firmantes del Convenio acuerdan el sometimiento de cualquier conflicto colectivo al sistema de resolución de conflictos, como paso previo a la reclamación judicial.

Artículo 33. Inaplicación y Descuelgue de las Condiciones del Convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente Convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo a un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mismo que



afectan a las siguientes materias:

- Jornadas de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- Mejoras voluntarias en la acción protectora de la SS.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquier parte podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Artículo 34. Medidas de Igualdad

Como medida de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se acuerda, de conformidad con el artículo 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para los trabajadores con un hijo menor de nueve meses, que puedan ejercitar a su favor la opción que les permita la reducción de la jornada por lactancia, y que esta reducción se acumule a jornadas completas, permitiendo que pueda ser disfrutada una vez concluida la suspensión del contrato derivada del parto, adopción o acogimiento.

