III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6440 *Resolución de 26 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de A&G Ayora Gea Transportes Petrolíferos.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa A&G Ayora Gea Transportes Petrolíferos (Código Convenio: 90102002012014), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, 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, 26 de mayo de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA A & G AYORA GEA TRANSPORTES PETROLÍFEROS, S. A.

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

El presente convenio afecta a la empresa Ayora Gea Transportes Petrolíferos, S.A., Transportes de Productos Petrolíferos de Repsol con domicilio en calle Tamarits, n.º 8, Polígono Industrial del Mediterráneo, 46550 - Albuixech (Valencia), a sus trabajadores/as, empleados/as exclusivamente en dicha actividad y que prestan sus servicios en los centros de las localidades de Murcia, Albuixech (Valencia), Alicante y Castellón.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

La duración del presente convenio será de un año, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015, entrando en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha de su publicación se retrotraerán al día 1 de enero de 2015.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento del mismo o de la prorroga en curso, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.

No obstante y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3. *Concurrencias del convenio.*

El presente convenio, se aplicará en sus propios términos y sin cambio alguno, en consecuencia, durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio se compensaran en su totalidad con las que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas con carácter «ad personam» siempre que en conjunto y cómputo anual sean superiores las establecidas en este convenio, el plus diferencia de convenio se considerara «ad personam».

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por cualquier causa, se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este convenio, quedara todo el sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 6. *Organización del trabajo y facultades de la empresa.*

La organización del trabajo queda reflejada en los artículos 39, 40 y 41 del estatuto de los trabajadores, corresponde a la dirección de la empresa, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

Son facultades de la dirección de la empresa, que deberá ajustarse a las disposiciones legales:

1. Determinación y exigencias de los rendimientos normales a que se refiere el presente convenio.
2. Adjudicación del número de elementos y de la tarea necesaria que corresponde al rendimiento mínimo exigible.
3. Fijación de las normas de trabajo que garanticen la calidad y seguridad del servicio, así como su continuidad. Igualmente, la exigencia de atención, vigilancia, conservación y limpieza de los vehículos, documentaciones, útiles, maquinaria, etc.
4. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso, se respetará el grupo profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación.
5. El establecimiento por parte de la empresa de un nuevo sistema de organización del trabajo por modificación de sus relaciones contractuales con terceros, será obligatorio y firme aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada mediante la oposición razonada de sus representantes.
6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.
7. La adaptación de normas de funcionamiento de la empresa y de rendimiento para nuevas formas de trabajo que resulten del cambio contractual realizado por los clientes de la empresa tanto operativo como táctico en personal, vehículos, maquinaria, utillaje, sistemas de información y futuras disposiciones de las empresas petrolíferas que contraten nuestros servicios.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 7. *Jornada de trabajo*

1. La jornada de trabajo para el personal de la empresa, será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con el calendario laboral, en cómputo semanal, de lunes a viernes garantizándose un mínimo de ocho horas diarias de trabajo efectivo, considerándose extraordinarias las que excedan de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales. La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2015 será de 1.800 horas y a partir del 31 de diciembre de este año será de 1.784 horas y de 1792 en años bisiestos.

2. Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y administrativos/as, se podrá implantar la jornada continuada para éstos, respetándose los que ya la tienen concedida.

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

3. Dadas las características 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.

Con relación a la jornada flexible se estará a lo dispuesto en el apartado 34.2 del estatuto de los trabajadores.

Si por necesidades del servicio se realizara carga los sábados, las horas que se precisen realizar se considerarán horas extraordinarias, garantizándose un mínimo de ocho horas.

Si por necesidades del servicio se realizara carga los festivos, las horas que se precisen realizar se consideraran horas festivas, garantizándose un mínimo de ocho horas y ello salvo servicios excepcionales que serán pactados entre la empresa y los representantes de los trabajadores, estas horas se abonaran por el importe contemplado en la tabla salarial.

Artículo 8. *Definición de tiempo de trabajo efectivo y de presencia.*

I. Tiempo de trabajo efectivo:

a) La conducción de los vehículos.

b) La parte de tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo, que exija la participación activa del/a conductor/a, con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.

En situación de avería y mantenimiento:

c) El tiempo de reparar la misma.

d) Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares, en donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación del remolque caso de que el/la conductor/a asuma la conducción del vehículo averiado.

II. Tiempo de presencia:

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

b) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.

c) Las esperas por operaciones o averías o paradas reguladas por este convenio colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el/la conductor/a, la vigilancia del vehículo.

d) Cualquier otra actividad a realizar por el/la conductor/a, que no esté incluida en el epígrafe «tiempo efectivo».

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 9. *Horas extraordinarias y de presencia.*

Se pacta expresamente, que el valor de la hora extraordinaria y la hora de presencia será de la cuantía indicada en cada anexo de la tabla del presente convenio para todas las categorías.

Trimestralmente el comité intercentros, conjuntamente con la dirección de la misma, revisarán el número, distribución y justificación de las horas extraordinarias realizadas durante el trimestre anterior.

El personal del departamento de distribución junto con el comité intercentros garantizará en la medida de lo posible el reparto equitativo del trabajo y de las horas para todo el personal conductor/a de la empresa.

Artículo 10. *Conceptos retributivos salariales.*

Salario base plus: Al recoger este convenio la situación resultante tras la fusión de las empresas, se indica expresamente que en la cuantía señalada en la tabla salarial como salario base plus estarán comprendidos tanto el salario base como los complementos conocidos como plus A.D.R. o plus peligrosidad y plus transporte.

Plus de antigüedad: Se calculará sobre el salario base plus con exclusión de cualquier otro concepto.

Horas extraordinarias y presencia: Son las que exceden de la jornada habitual de trabajo diario, y que vienen reflejadas y cuantificadas económicamente en las tablas saláriales del presente convenio.

Artículo 11. *Liquidación mensual de nóminas.*

Se hará efectiva antes del penúltimo día natural del mes en todos los conceptos fijos. Los conceptos variables serán los del mes anterior al del cobro.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, a percibir los días quince de los meses marzo, junio y diciembre, cuyo importe se fijará en treinta días de los siguientes conceptos:

– Salario base plus.
– Plus antigüedad.
– Plus diferencia de convenio.

Se respetarán, en todos los casos, las condiciones más beneficiosas de carácter individual.

No se prorratearan las pagas extraordinarias en el salario mensual, sino que se abonaran en las fechas anteriormente indicadas.

Ante la excepcional situación económica de la empresa, en aras a contribuir con su sostenimiento, y con carácter exclusivo para el año 2015, se procederá a reducir un tercio del líquido de cada una de las pagas anteriormente referidas, de tal forma que el trabajador percibirá exclusivamente el importe correspondiente a 2/3 del importe neto de cada una de las pagas y verá reducido el bruto al importe correspondiente a dicha división.

Artículo 13. *Complemento de antigüedad.*

Se establece un complemento salarial de antigüedad del 5% del salario base por quinquenio cumplido de permanencia en la empresa, para cada una de las categorías profesionales que aparecen recogidas en el presente convenio.

Dicho complemento retributivo tendrá un tope máximo de 4 quinquenios, que equivaldrán al 20% del salario base plus. Los quinquenios se percibirán en el mes en que se produzca su devengo.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 14. *Plus de nocturnidad.*

Las horas ordinarias trabajadas durante el período nocturno, comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea de naturaleza nocturna, tendrán una retribución específica incrementada en 1,14 euros por hora ordinaria trabajada.

Artículo 15. *Dieta.*

Todo conductor/a con servicio se le abonará la dieta de la comida. La pernoctación se abonara siempre que se realice.

La retribución de desayuno / almuerzo / comida, cena y pernoctación, serán los establecidos en la tabla del presente convenio.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

Al personal conductor/a y taller se les facilitaran las siguientes prendas de trabajo:

Invierno: Dos pantalones, dos camisas, un jersey y una chaqueta anualmente y un anorak cada dos años.

Verano: Dos pantalones y dos polos de manga corta anualmente.

Zapatos: Los que sean necesarios.

El personal de taller podrá escoger ropa de conductor o buzos de taller que les será entregado anualmente.

La entrega de las prendas de trabajo se realizará en el periodo de las dos estaciones siguientes:

Verano: Durante el mes de abril.

Invierno: Durante el mes de septiembre.

Para la adquisición o compra de dichas prendas, intervendrá un miembro del comité intercentros junto con un representante de la misma.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, afectados por este convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, a razón de salario base plus más antigüedad y plus diferencia de convenio.

En el supuesto de que cualquier trabajador/a tuviera fijada previamente la fecha de disfrute de sus vacaciones, y en esta fecha se encontrara en situación de I.T., podrá disfrutar los días no consumidos dentro del primer trimestre del año natural siguiente y en todo caso dentro de los 18 meses a la terminación del citado año natural, salvo cuando la I.T. derivara de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad o paternidad.

El período de vacaciones a disfrutar por el personal de la empresa será de 22 días hábiles, no comenzando nunca en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se tomaran en dos periodos de 14 días naturales consecutivos, comenzando dichos periodos en lunes, sin que el trabajador haya realizado guardia el fin de semana anterior. Los dos días restantes se disfrutaran de común acurdo entre empresa y trabajador.

Artículo 18. *Sistema de elecciones de vacaciones.*

El máximo de trabajadores/as que disfrute de las mismas, así como los periodos de 14 días, se pactará con el departamento de trafico/distribución.

Serán distribuidas exclusivamente por el comité intercentros y en cada centro de trabajo se procederá por la representación de los trabajadores a su elección.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Se realizara una lista por orden de antigüedad que se dividirá en cuatro sub-listas, las cuales rotaran anualmente para dar la misma preferencia a todos los trabajadores/as.

Durante los meses de fallas, semana santa, hogueras, verano y navidad, se incrementará el número de trabajadores/as que puedan disponer del disfrute de las vacaciones.

Respecto del tiempo y la forma en que se han de disfrutar por los trabajadores de las vacaciones, conforme se ha venido haciendo durante los últimos años, se seguirán las siguientes normas, sobre la base de la elaboración de 4 listas:

1.º Las listas serán actualizadas cuando el más antiguo este primero de la lista.
2.º Se seguirá estricto orden de las listas. (1.ª - 4.ª - 2.ª - 3.ª - 1.ª).
3.º Las listas darán dos vueltas (1.ª vuelta elegirán 1.ª quincena; 2.ª vuelta elegirán 2.ª quincena), siempre por orden de lista.
3.º El comité intercentros se dirigirá al trabajador por orden de lista para que este elija sus quincenas en un único cuadrante.
5.º Para el cambio de vacaciones con cualquier trabajador deberá de dirigirse exclusivamente al comité intercentros.
6.º Si por causas mayores algún trabajador necesita vacaciones en una fecha determinada y solicitándolo por escrito al comité intercentros tendrá preferencia (bodas, comuniones, etc.).
7.º El personal de nueva incorporación, pasará al último lugar de preferencia durante el primer año.
8.º Estos cambios se realizarán para que todos tengan las mismas oportunidades.
9.º El comité intercentros resolverá cualquier duda que se pueda plantear.

Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

El/la trabajador/a, 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) Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
e) En caso de consulta médica, el tiempo necesario respetando el horario de dicha consulta.

El tiempo de consulta médica entrara dentro de la jornada de trabajo de ese día del trabajador. La empresa tiene la facultad de que el trabajador no se incorpore ese día al trabajo.

f) Para la renovación del carnet de conducir, D.N.I. o tarjeta de tacógrafo, el tiempo necesario.
g) El tiempo necesario para la realización de cursos legalmente habilitantes como la renovación del A.D.R. y el C.A.P.

La empresa sufragará los gastos de renovaciones de los carnets de A.D.R. y C.A.P.

h) Dos días de libre disposición. Estos dos días se suspenderán durante el año 2015, es decir durante este año no serán disfrutados.

A partir del 31 de diciembre de 2015 volverán a surgir efecto los dos días suspendidos durante el año 2015.

Artículo 20. *Suspensión del carnet de conducir.*

En el caso de que los/as conductores/as se vieran privados temporalmente de su carnet de conducir, portando vehículos de la empresa, bien sea por sentencia firme o

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

resolución también firme de la autoridad competente, por causas distintas a la conducción, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o cualquier actuación dolosa, la empresa asignará al/a la conductor/a otro puesto de trabajo dentro de la misma, aunque éste sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso y con el límite de un año, respetando los conceptos salariales, que el/la trabajador/a percibía como conductor/a.

Artículo 21. *Derechos sindicales.*

En materia sindical, se aplicará la legislación vigente, acordándose para los representantes de los trabajadores la acumulación de horas que autoriza el Estatuto de los Trabajadores.

Se procederá a la constitución de un comité intercentros formado cinco miembros, designados entre los componentes de los distintos comités, por este comité se elaborará un reglamento de funcionamiento.

1. El comité intercentros tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 22. *Incapacidad temporal.*

1. El personal de esta empresa que se encuentre en incapacidad temporal, percibirá los complementos que se fijan en este artículo en función de las siguientes determinantes de la misma, con las siguientes cuantías:

a) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Desde el día 1 al 14, el/la trabajador/a percibirá el 85% del salario base plus, más antigüedad y plus diferencia de convenio, y a partir del día 15, percibirá el 100% del salario base plus y cualquier otra cantidad que como condición más beneficiosa viniera percibiendo el trabajador, calculado en todo el periodo de baja y siendo siempre y en todo caso con el tope máximo del 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja, no pudiendo por tanto percibir más de esa cantidad.

b) I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Desde el primer día de baja, el/la trabajador/a percibirá el 100% de salario base plus, más antigüedad y plus diferencia de convenio, y cualquier otra cantidad que viniera percibiendo el/la trabajador/a como condición más beneficiosa y como máximo el 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja, no pudiendo por tanto percibir más de esa cantidad.

2. En todo caso, cualquiera que sea la causa de incapacidad temporal, el/la trabajador/a cobrará las gratificaciones extraordinarias en su totalidad en su fecha de devengo, sin descuentos por situación de I.T.

Artículo 23. *Seguro colectivo.*

Indemnización por muerte o invalidez permanente:

Para el personal que se rija por este convenio, la empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as o sus herederos/as según las normas de la seguridad social, las siguientes indemnizaciones:

a) Invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 31.945,76 euros.

b) Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 31.945,76 euros.

c) Invalidez permanente total, para su profesión habitual o absoluta para todo trabajo derivada de enfermedad común accidente no laboral: 13.315,39 euros.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

d) Muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 13.315,39 euros.

e) En los supuestos a) y b), si el accidente laboral tuviere lugar en accidente circulatorio, las cantidades se incrementaran en el doble de las previstas, es decir siendo un total de: 63.891,52 euros.

Artículo 24. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

I. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
II. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
III. Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia practica del convenio.
IV. Vigilancia de la no discriminación.
V. Elaboración de planes de igualdad.

Las funciones y actividades de la comisión paritaria del convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones y contenciosas previstas en la ley del estatuto de los trabajadores, en la forma y alcance regulados en dicho texto legal y disposiciones complementarias.

La comisión paritaria del convenio tendrá su domicilio en el de la propia empresa, pudiendo no obstante reunirse y actuar en cualquier otra parte del territorio provincial mediante acuerdo previo.

La comisión paritaria se compondrá de tres miembros nombrados por los trabajadores y tres miembros nombrados por la empresa de los cuales se elegirán un presidente, un secretario y dos vocales de la empresa y otros dos elegidos por los trabajadores.

El presidente y el secretario serán elegidos por acuerdo de las partes por un periodo de un año y de entre los miembros de la parte social el primer mandato y de la empresa el segundo y así sucesivamente.

A las reuniones podrán asistir los asesores que las partes estimen convenientes, con voz pero sin voto, y en un número máximo de tres personas.

Los miembros de la comisión paritaria serán:

Parte social: Don José Carlos Molina Avilés, don José Vicente Tarín Laguna y don Daniel Torregrosa Duran.

Suplentes: Doña María Vicenta Lozano Marín y don Carlos Fernández Giménez.

Parte empresarial: Don José Antonio Gómez Abril, don Alberto Corell Raga y don José Bastida Egea.

Suplentes: Don Rafael Muñoz Plaza.

Las partes podrán nombrar suplentes para el caso de ser preciso.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, a cuya competencia, en trámite conciliatorio previo, someten el conocimiento de cualquier divergencia entre los trabajadores y empresa.

Artículo 25. *Conflictos entre empresa y trabajadores.*

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 24 de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 («BOE» n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 26. *Utilización de elementos y equipos informáticos.*

La empresa facilitará para aquellos puestos de trabajo en que sean precisos, los elementos y equipos informáticos necesarios para el desempeño del trabajo.

Y en relación a ellos, las comunicaciones así como los correos electrónicos que realicen los trabajadores de la plantilla, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado con el ejercicio de sus funciones laborales, sin que puedan utilizarse a otros fines y estarán sujetos a los controles que precise efectuar la empresa para el correcto uso de aquellos y en su caso con la salvaguarda fijada por la ley de protección de datos de carácter personal, al igual sucederá con toda la información que se difunda a través de esos nuevos medios técnicos.

Artículo 27. *Derecho supletorio.*

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los diferentes acuerdos generales para las empresas de transporte de mercancías por carretera que se encuentren vigentes durante la duración del mismo.

Artículo 28. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos
b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
c) Combatir los riesgos en su origen.
d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Evaluación de riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores, que se

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Equipos de trabajo

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Equipos de protección individual

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, ó en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes.
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, ó en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Adopción de medidas de emergencia

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Vigilancia de la salud de los trabajadores

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Documentación

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos.
2. Medidas y material de protección y prevención.
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL (vigilancia de la salud).
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores).

Artículo 29. *El comité de seguridad y salud.*

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del comité de salud laboral son:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del comité de salud laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Artículo 30. *Periodo de prueba.*

Se fija para las futuras contrataciones un período de prueba, técnicos titulados: seis meses, resto de trabajadores: dos meses; durante el periodo de prueba el cual el trabajador tendrá los derechos y obligaciones que conlleve su puesto de trabajo.

Cualquiera de las partes podrá, desistir o rescindir el contrato de trabajo, dentro de este período de prueba sin necesidad de preaviso, y sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 31. *Preaviso del trabajador.*

El personal que desee cesar de manera voluntaria en el servicio de la empresa deberá avisar previamente a la dirección y por escrito, con una antelación mínima de 15 días a aquel en que haya de causar baja.

El incumplimiento en el plazo de preaviso indicado motivará una pérdida de salarios equivalente al importe de sus emolumentos en los días de retraso de la comunicación.

Esta pérdida de salarios podrá detraerse de los conceptos que la empresa debe abonar al trabajador en conceptos de finiquito.

Artículo 32. *No discriminación.*

De conformidad con lo establecido por la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplia, esta mercantil esta obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y espacialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

Artículo 33. *Cláusula de no aplicación del régimen salarial.*

El porcentaje de incremento salarial y el resto de condiciones de trabajo, como son la jornada laboral, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, establecidas para la vigencia de este convenio, se podrán inaplicar siempre y cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente causas económicas, técnicas, organizativas o de producción contempladas legalmente.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) que acredite la mencionada situación.

En un plazo de 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la comisión paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos competente, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 34. *Grupos profesionales.*

En cuanto a las clasificaciones profesionales, y sus obligaciones específicas, las partes negociadoras acuerdan someterse a las definiciones contempladas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera vigente y a las particularidades específicas que pudieran resultar de la adaptación de las normas ISO 9.001 e ISO 14.000 y la SQAS.

ANEXO I

Tabla salarial

Grupo I (personal directivo/a)

I	Director/a gerente	1.505,84
II	Director/a financiero/a administrativo/a	1.505,84
III	Jefe/a de operaciones	1.505,84
IV	Ingenieros/as y licenciados/as	1.229,42

Grupo II (jefes/as, ingenieros/as y licenciados/as)

I	Jefe/a de personal	1.319,50
II	Jefe/a de organización	1.319,50
III	Ingenieros/as técnicos/as	1.229,42
IV	Jefe/a de sección	1.229,42
V	Jefe/a de negociado	1.178,93
VI	Jefe/a de tráfico	1.166,04
VII	Director/a técnico/a	1.166,04
VIII	Responsable segu. m. ambi. y calidad	1.166,04

Grupo III (encargados/as y administrativos/as)

I	Oficial/a 1.ª administrativo/a	1.127,26
II	Oficial/a 2.ª administrativo/a	1.103,80
III	Oficial/a 3.ª administrativo/a	963,95
IV	Auxiliar administrativo/a	1.068,54

Grupo IV (oficios varios)

I	Jefe/a de taller	1.259,93
II	Jefe/a de equipo	1.146,05
III	Conductor/a mecánico/a	1.146,05
IV	Conductor/a	1.131,36
V	Oficial/a 1.ª mecánico/a	1.146,05
VI	Oficial/a 2.ª mecánico/a	1.085,06
VII	Oficial/a 3.ª mecánico/a	1.007,20
VIII	Auxiliar mecánico/a	828,31
IX	Peón mecánico/a	724,77

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es

Grupo V (personal subalterno/a)

I	Cobrador/a	1.052,10
II	Telefonista	1.068,54
III	Vigilante/a	1.052,10
IV	Guarda de día	1.003,90
V	Guarda de noche	1.003,90

ANEXO II

Se establece el siguiente cuadro con las cuantías de las horas y dietas para cada zona de la empresa:

	Personal – Alicante	Personal – Castellón	Personal – Murcia	Personal – Valencia
Hora extra	11,00	9,07	11,04	14,58
Hora presencia	11,00	9,07	11,04	14,58
Hora festiva	22,00	18,14	22,08	29,16
Dietas	13,12	10,13	15,53	12,77
Pernoctación	34,88	33,78	34,69	43,62

Por la empresa, Por el comité,

cve: BOE-A-2015-6440
Verificable en http://www.boe.es