III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5446 *Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Velpa, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Velpa, S.A. (Código de Convenio n.º 90012782012000), para los años 2014 y 2015, que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 2016, 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 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de 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, 27 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE VELPA, SOCIEDAD ANÓNIMA, AÑOS 2014-2015

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Velpa, S.A., dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos petrolíferos y otras mercancías y los trabajadores que en ella prestan servicios.

Artículo 1 bis *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio se concierta entre la dirección de Velpa, S.A., y los Delegados de Personal de los centros de trabajo actuales, Las Palmas, Salamanca y O Porriño.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio colectivo, de ámbito nacional, afecta a la totalidad del personal de Velpa, S.A., que presta servicios en cualquiera de los centros de trabajo abiertos por la empresa en el Estado español, así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este Convenio al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor el día 1 de enero del año 2014 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2015.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente mientras no sea sustituido por uno nuevo.

La denuncia del presente Convenio se entenderá realizada de forma automática treinta días antes de su vencimiento, esto es, el 30 de noviembre de 2015.

Artículo 5. *Comisión Paritaria y resolución de conflictos.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.E) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de vigilancia y cumplimiento del Convenio, formada por tres representantes designados por la empresa y tres representantes seleccionados, de entre sus miembros, por la Comisión Negociadora de Empleados, debiendo designar un representante por cada uno de los tres centros de trabajo. La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento e informará a la Dirección y a los representantes de los empleados sobre sus resoluciones, los cuales adoptarán las medidas que estimen pertinentes en el plazo no superior a un mes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones bimensuales, si existieran asuntos sujetos a su consideración y, excepcionalmente, en cualquier otro momento cuando a juicio de ambas partes la importancia del asunto a tratar lo precisara. Serán citados sus componentes por una de las partes, con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al efecto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Los componentes de la Comisión Paritaria se designarán por ambas partes, dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá optar por someter la discrepancia a la Fundación SIMA, para la mediación de la cuestión no resuelta en esta Comisión Paritaria.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria respecto de las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASEC V) vigente y a los que pudieran sustituirle.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente considerara que este Convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el Convenio colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y computo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 8. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultades de la empresa.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa, pudiendo esta, previo informe de la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del Manual de Calidad.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador tendrá las siguientes limitaciones:

Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador.
Que no cause perjuicio a la formación profesional del trabajador.
Que se respete su pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por período superior a seis meses, durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta circunstancia a los representantes legales de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de tres mensualidades del salario base que le corresponda.

Además el trabajador trasladado dispondrá de diez días de permiso retribuido.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

La valoración de los puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta fundamentalmente la concurrencia de los siguientes factores: Conocimiento teórico y práctico, esfuerzo necesario, responsabilidad exigible, condiciones ambientales de los sexos.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal superior y técnico. Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de Personal de Alta Dirección.

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

Jefe de Área: Es el trabajador que se encuentra al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la empresa se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Jefe de Tráfico: Es el trabajador que tiene a su cargo dirigir la prestación de servicios de un grupo de vehículos de la empresa, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, elaborando estadísticas de tráficos, recorridos y consumos.

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

Especialista administrativo: Es el trabajador con conocimientos específicos de determinadas tareas técnicas relativas a la Administración, que actúa con plena autonomía y responsabilidad, dependiendo directamente de la Dirección de la empresa.

Oficial administrativo: Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática tareas que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no revisten especial complejidad.

Grupo III. Personal de movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Conductor mecánico de 1.ª: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C+E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de esta, ayudando, si se le

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrirlos recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor mecánico de 2.ª: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C+E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, sin necesidad de ayudar a las reparaciones del mismo, siendo e responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realiza las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Los trabajadores que alcancen seis meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor mecánico de 1.ª

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

Oficial de 1.ª de oficios (Mecánico): Es el trabajador que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Mozo de taller: Es el trabajador que poseyendo conocimientos generales de un oficio, puede realizarlos trabajos más elementales del mismo con rendimiento correcto.

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

Personal de mantenimiento y limpieza: Es el trabajador que se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias de la empresa.

Artículo 13. *Obligaciones de los conductores.*

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 y accesorios que se fijen.

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

Mantener 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

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga 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.

Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los diferentes centros de carga y descarga y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.

Cualquier otra recogida en el Manual de Calidad de la empresa, o en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. *Contratación.*

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

Podrán transformarse en indefinidos los contratos temporales existentes en la actualidad y los que pudieran concertarse durante a vigencia del presente Convenio y, en el caso de cumplir los requisitos establecidos o que se puedan establecer, acogerse a los distintos programas de Fomento de Empleo tanto nacionales como autonómicos, presentes o futuros, y especialmente al Programa de Fomento de Empleo Estable de la Junta de Castilla y León.

En las contrataciones indefinidas que puedan ser realizadas durante la vigencia del presente convenio, y teniendo en cuenta los perfiles de los puestos a cubrir, se valorará preferentemente a los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por medio de contratación temporal, así como a aquellos que procedan del sector de mercancías peligrosas.

Contrato de relevo: Se celebrará de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 15. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 16. *Salario base.*

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su correspondencia con cualquiera de las categorías de cada grupo profesional, que se fija en el anexo I de este Convenio para los años 2014 y 2015 y que remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de treinta días de salario base y antigüedad, en su caso, cada una de ellas, antes, respectivamente, del 19 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 18. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por concepto distinto al de la jornada del trabajador y su adscripción a una categoría profesional, y serán los que a continuación se especifican:

Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por años de servicio consistente en dos bienios en cuantía cada uno de ellos de 31,04 euros en 2014, 31,23 euros en 2015, y de dos quinquenios en cuantía de 62,07 euros cada uno de ellos en 2014 y 62,44 euros en 2015.

Aquellos trabajadores que en la actualidad vengan percibiendo cantidades superiores a las establecidas en el párrafo anterior, mantendrán su situación personal como derecho adquirido o condición más beneficiosa incorporada a título individual a su contrato de trabajo.

Plus de peligrosidad: Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que realizan en la Empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus de 67,86 euros mensuales durante el año 2014 y 68,27 euros en 2015, abonables igualmente durante el período de vacaciones legales.

Plus de festivos: Si por necesidades de la empresa el personal de movimiento hubiera de efectuar prestación laboral endomingo o Festivo, las horas trabajadas en los referidos períodos se abonarán cada una de ellas a razón de 13,35 euros desde el mes de mayo de 2015. En el supuesto de que el inicio de la prestación laboral se produzca en domingo o festivo, se garantizará un mínimo de cinco horas.

Incentivos: Son los complementos por cantidad o calidad de trabajo que, en su caso, se pueden abonar a determinados trabajadores, cuya cuantía dependerá de los acuerdos particulares que se celebren con los trabajadores afectados.

Plus de calidad: A partir del 1 de enero de 2014 se percibirá el plus en la cuantía de 612 € anuales en 2014 y de 615,67 € anuales en 2015, distribuidos en quince pagas y estará relacionado con el normal cumplimiento de las tareas descritas en la categoría asociada.

Plus de actividad: Este complemento cotizable se crea para compensar el exceso de jornada de los conductores, y siempre que exista dicho exceso de jornada formará parte del Plus la cantidad mínima de 100 euros (cien euros). No se percibirá en el caso de que no exista jornada que compensar.

Durante los años 2014 y 2015, este Plus de actividad no será objeto de complemento en el sentido establecido en el artículo 30 durante los períodos de incapacidad temporal. Con efectos del 1 de enero de 2016 la empresa completará el salario mensual del trabajador en caso de contingencias profesionales incluyendo el importe del 75 % del Plus de actividad devengado en el mes anterior a la fecha de efectos de la incapacidad temporal y durante los períodos previstos en el artículo 30.

Artículo 19. *Complementos extrasalariales.*

Dietas: La empresa podrá optar entre compensar los gastos efectivamente realizados por los trabajadores, debidamente justificados, o abonarlas siguientes cantidades:

Comida: 12,95 euros.
Cena: 12,95 euros.
Desayuno: 4,94 euros.
Pernoctación: 30,73 euros.
Dieta íntegra: 61,57 euros.

No obstante, cuando la opción de la empresa suponga un cambio de una situación previamente reconocida, se deberá contar con el consentimiento del trabajador afectado.

En el centro de trabajo de O Porriño, cuando finalicen su actividad laboral a partir de las 22:00 horas percibirá el importe de la cena previa aportando el debido justificante.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Los conductores que se desplacen durante varios días por razón de servicio, percibirán un anticipo de gastos de viaje cuyo importe dependerá del número de días previstos fuera del domicilio. La dieta asignada para la comida en los servicios ordinarios por cada día de trabajo es de 12,31 euros desde el 1 de mayo de 2015.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada anual fijada en el artículo 21 de este Convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán cada una de ellas a razón de 8,65 euros hasta el 1 de mayo de 2015, fecha en la que se actualizarán en los mismos porcentajes que el resto de los conceptos, quedando establecidas en 8,87 euros. En la base de O Porriño el cómputo de las horas extraordinarias se realizará por fracciones de quince minutos.

Las horas extraordinarias realizada en sábados no festivos se abonarán desde el 1 de mayo de 2015 a 9,23 euros cada una de ellas.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 1.800 horas al año, equivalentes a un promedio de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. No podrá superar un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo.

Preferentemente se realizará el trabajo de lunes a viernes, salvo que por necesidades de la empresa haya que realizar trabajo en sábado, domingo o festivo.

Artículo 22. *Jornadas especiales de trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto (Real Decreto 1561/1995. Real Decreto 902/2007).

Artículo 23. *Jornada continuada.*

Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para estos trabajadores, respetándose como condición más beneficiosa a aquél que la tenga concedida o reconocida.

Artículo 24. *Descanso semanal y diario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto. (Real Decreto 1561/1995. Real Decreto 902/2007).

Artículo 25. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

Se estará en lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto (Real Decreto 1561/1995. Real Decreto 902/2007).

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas con todos los conceptos salariales de veintidós días laborales, excluyendo del cómputo los sábados, los domingos y festivos.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Las vacaciones no se iniciarán en domingo o festivo, no podrán ser sustituidas por compensación económica y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Las situaciones de IT producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. El periodo vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa.

Las empresas junto con la representación social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días en los casos de nacimiento de hijo o hija, enfermedad grave o fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos e hijas y cónyuge. Por el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el derecho será a dos días de ausencia. Si fuera necesario desplazarse fuera de la provincia, el plazo en ambos grados de parentesco será de cuatro días.

Un día por traslado de vivienda habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Para las categorías de conductor y conductor mecánico, el tiempo preciso para la renovación del carné de conducir.

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.

Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona que ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Todo el personal, con efectos de 1 de enero de 2016, podrá disfrutar de hasta tres días por año destinados a asuntos propios. Para el disfrute de estos días se avisará al responsable del servicio con antelación suficiente, y en el caso de personal de movimiento, deberán notificarlo a la persona responsable de tráfico con la antelación mínima de cuatro días.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 28. *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 o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga, con motivo de hechos o acontecimientos que se produzcan prestando servicios para la empresa, o en vehículo particular en el trayecto de ida/vuelta al centro de trabajo, con una duración máxima de una hora por trayecto, mediante sentencia o resolución firme y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, o infracción laboral de las previstas en el presente Convenio, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo.

En el supuesto de que la privación del permiso de conducir, o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga lo fuese por periodo superior a seis meses no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el caso de que el periodo de suspensión fuese superior a seis meses la Empresa reservará el puesto de trabajo al conductor afectado durante el tiempo de privación del permiso o autorización con un máximo de treinta meses desde la fecha de la suspensión firme, estando obligada a readmitir en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha del cese, siempre que siga existiendo la actividad que ampara este Convenio dentro de la empresa.

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la suspensión durante un tiempo inferior a los seis meses citados en el párrafo primero, la empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de los conductores que presten servicio en la empresa:

En plantilla de hasta 20 conductores: Dos.
En plantilla de entre 21 y 40 conductores: Tres.
En plantilla de entre 41 y 60 conductores: Cuatro.

Artículo 29. *Indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

Para el personal afectado por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, la Empresa garantizará, mediante la oportuna póliza de seguro, una indemnización de 50.000 euros, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto. Esta designación deberá realizarse de forma expresa y ser comunicada a la empresa fehacientemente.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los periodos máximos que a continuación se indican, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario:

IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 360 días.
IT derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 500 días.

Artículo 31. *Fallecimiento del trabajador.*

Cuando por accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su residencia, los gastos de traslado del fallecido, correrá a cargo de la empresa.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Las empresas abonarán cuatro mensualidades a los herederos del trabajador que fallezca, o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador fallecido tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

CAPÍTULO VII

Salud laboral seguridad y derechos sindicales

Artículo 32. *Prevención de riesgos laborales.*

Ambas partes se comprometen y obligan a difundir en el seno de la empresa la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y a velar por su más estricto cumplimiento.

Alcohol y drogas: Dada la especial peligrosidad que puede suponer en el desarrollo del trabajo el consumo de drogas o de alcohol por las consecuencias que puede ocasionar para terceros, los trabajadores y la empresa se comprometen a colaborar en detectar estos casos. Obligándose a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa y del Delegado de los Trabajadores cualquier situación que pueda hacer sospechar tal consumo por cualquiera de las personas que presten servicios para la empresa.

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

Aquel personal que precise, por razones derivadas de su actividad en la empresa, una determinada uniformidad derivada de razones de imagen de la empresa o de protección frente a inconveniencias, será provisto por cuenta de la empresa de dos equipos anuales, siendo obligatoria su utilización por parte de los trabajadores.

Artículo 34. *Representantes de los trabajadores.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisiones Paritarias que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y LOLS podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 36. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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.

La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

La alegación de causas falsas para las licencias.

La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

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.

Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 37, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 37.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 37.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 37.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 37.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

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.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tal es 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.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

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

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.

Acoso moral a los trabajadores realizado por sus superiores o compañeros.

La constatación de la existencia de acoso sexual en caso denunciado, será considerada siempre como falta muy grave.

Artículo 39. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días;

Postergación para el ascenso hasta tres años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

Artículo 40. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días naturales las leves, a los veinte días naturales las graves y a los sesenta días naturales las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 41. *Principio de igualdad.*

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el removerlos obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 42. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

Se remite a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto por este Convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de ámbito estatal o norma que llegue a sustituirlo.

Disposición adicional segunda.

La empresa establecerá un Plan de formación anual. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua.

Disposición adicional tercera.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio deberán ser abonados en dos pagos, el primero con la nómina del mes de junio de 2015 (30 de junio) y el segundo con la nómina de septiembre de 2015 (30 de septiembre).

ANEXO I

Tabla salarial años 2014-2015

	2014	2015
Jefe de Área	1.196,49	1.203,67
Jefe de Tráfico	1.127,14	1.133,90
Especialista administrativo	1.127,14	1.133,90
Oficial administrativo	1.093,13	1.099,69
Conductor mecánico de 1.ª	1.067,85	1.074,26
Auxiliar administrativo	1.067,85	1.074,26
Guarda	1.067,85	1.074,26
Oficial 1.ª (Mecánico)	1.067,85	1.074,26
Mozo de taller	945,43	951,11
Personal de mant. y limpieza	890,18	895,53

cve: BOE-A-2017-5446
Verificable en http://www.boe.es