

Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL

Convenios colectivos

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CODISOIL, S.A.

Código de Convenio número 36003712012003

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa CODISOIL, SA, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social, polos delegados de persoal, en data 23 de marzo do 2017.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 04 de abril do 2017.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e a súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.—Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de Marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades á autoridade laboral competente en orden ó rexistro, publicación depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos Convenios e Acordos Colectivos de Traballo.

Terceiro.—Real Decreto 2412/82, de 24 de Xullo, sobre traspaso de función e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo.

Esta Xefatura territorial,

A C O R D A :

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidades Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18/11/2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución á mesa negociadora do mesmo.

Vigo, 18/05/2017.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.

Código seguro de verificación: G5X4C4CA4JS9IUM9



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

CONVENIO COLECTIVO DE “CODISOIL, S.A.”, AÑO 2016

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa CODISOIL S.A., dedicada a la actividad de distribución de gasóleos, limpieza industrial y gestión de residuos, y los trabajadores y trabajadoras que en ella prestan servicios.

Artículo 2.—Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo, afecta a la totalidad del personal de CODISOIL S.A. que presta servicios en el centro de trabajo sito en O PORRIÑO (Pontevedra).

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.

Artículo 3.—Ámbito temporal

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor con efectos desde el 1 de enero de 2016 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2016.

Artículo 4.—Prórroga y denuncia

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a la finalización del mismo. Comprometiéndose ambas partes a la negociación de uno nuevo en el plazo de 30 días antes de la finalización del mismo. Manteniéndose su vigencia el articulado hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 5.—Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo general e interpretación de sus preceptos.

La Comisión fija su sede en O Porriño, Polígono industrial “A Granxa”.

En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

En el supuesto de discrepancias sobre la aplicación o inaplicación del Convenio, se procederá de la siguiente forma:

1º La comisión quedará válidamente constituida por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito con al menos 72 horas de antelación.

2º La Comisión Paritaria conocerá el conflicto y dispondrá de un plazo no superior a 15 días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno informe.

La comisión paritaria adoptará sus decisiones sobre los conflictos de interpretación o aplicación por mayoría de cada una de las partes que la componen.

3º En caso de persistir las discrepancias, el conflicto se someterá al procedimiento de mediación previsto en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA).

4º De resultar infructuosa la mediación y no haber acuerdo, quedará a criterio de las partes el acudir al sistema de arbitraje previsto en el AGA o bien acudir al ámbito Judicial competente.

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se recurrirá al Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (A.G.A).

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.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

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.

Artículo 9.—Cláusula de adhesión al AGA

Ante la importancia que pueda tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO, UGT y CIG, las partes firmantes de este convenio, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 10.—Conciliación e igualdad

Para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, las partes acuerdan fijar los siguientes objetivos y medidas:

Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre hombres y mujeres, para lo cual se pretende establecer medidas de acción positiva que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general.

Eliminar todos aquellos obstáculos (discriminaciones directas o indirectas) que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones que los hombres (puestos de trabajo de responsabilidad, categoría profesional...) así como la eliminación de barreras que puedan causar discriminación retributiva.

Dar oportunidad a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad real respecto de los hombres.

Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

Art, 10 bis) . Violencia de género

Conforme a lo establecido en el art. 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

Tales trabajadores, a tenor de lo establecido en el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a suspender o extinguir su contrato conforme a lo establecido en los arts. 45,n) y 49, m), respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10, ter). Protocolo contra el acoso sexual

Se establece un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, que ha sido otorgado por la empresa y la representación de los trabajadores y que está a disposición de toda la plantilla.

CAPITULO II
ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 11.—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.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO III
CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 12.—Clasificación del personal

Definición de grupo y de categorías profesionales

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales establecida en el presente artículo es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas a cada categoría, especialidad y grupo.



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.

Director/a.—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.

Delegado/a.—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/a 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 tráfico, recorridos y consumos.

Técnico medioambiental.—Es el trabajador o trabajadora que tiene a su cargo el área técnica, de consultoría medioambiental, gestión de residuos y limpiezas industriales.

GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACION

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores y trabajadoras 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 ofimáticas 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:

Técnico Administrativo.—Es el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora que con conocimientos de carácter burocrático y atención telefónica, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no revisten especial complejidad.



GRUPO III: OPERARIOS/AS:

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor/a-maquinista. Es el empleado o empleada que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, 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 cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

En la realización de actividades de distribución de gasóleo deberá desarrollar su trabajo con una adecuada imagen, atención al cliente, y todas las tareas y labores propias de al entrega final de la mercancía a su destinatario, incluyendo el cobro de la mismas cuando sea necesario.

Durante la realización de actividades de limpieza industrial y gestión de residuos tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Conductor/a.—Es el empleado o empleada que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C», se contrata únicamente para conducir, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias 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 le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Desarrollando su trabajo con una adecuada imagen, atención al cliente y todas las tareas y labores propias de la entrega final de la mercancía a su destinatario, incluyendo el cobro de la misma cuando sea necesario.

Los trabajadores y trabajadoras que alcancen 6 meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor-maquinista.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Oficial. Es el trabajador que, con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Peón especializado. Es el trabajador o trabajadora que poseyendo conocimientos generales de un oficio, puede realizar trabajos tanto en las instalaciones de la empresa como fuera de ella, así como conducir vehículos ligeros, no sólo con un rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Cuando el “Peón especializado” desarrolle tareas dependientes del departamento de Limpiezas y que tenga la capacidad para desarrollar las tareas definidas en la categoría de “Oficial”, promocionará a “Oficial” a los 6 meses de antigüedad en la categoría de “Peón especializado”.

Peón. Trabajador o trabajadora encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier tarea o lugar de los centros de trabajo.

Cuando el Peón desarrolle tareas dependientes del departamento de Limpiezas y que tenga la capacidad para desarrollar las tareas definidas en la categoría de “Peón especializado”, promocionará a “Peón especializado” a los 6 meses de antigüedad en la categoría de “Peón”.

Artículo 13.—Contratación

Se aplicarán los criterios de contratación que la empresa considere adecuados en cada momento, siempre que estén de acuerdo a la legislación vigente.

Contrato de relevo.—La empresa contratará a un trabajador o trabajadora desempleado o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a los trabajadores y trabajadoras que, teniendo una antigüedad mínima de 6 años en la empresa, se acojan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa la reducción de jornada y salario en los términos legalmente establecidos.

CAPITULO IV *RETRIBUCIONES*

Artículo 14.—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, sin que en ningún caso la retribución de los trabajadores y trabajadoras pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Artículo 15.—Salario base

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador o trabajadora por su correspondencia con cualquiera de las categorías de cada grupo profesional, fijado en el Anexo I de este Convenio y remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 16.—Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, en julio y otra en diciembre, la retribución de las mismas será de treinta días de salario base, antigüedad y plus convenio, abonándose las mismas el quince de julio y el veinte de diciembre. El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Igualmente se concederá a todos los trabajadores y trabajadoras una paga anual de beneficios de treinta días de salario base, antigüedad a pagar el 15 de Marzo. El devengo de dicha paga será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior

Artículo 17.—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 o trabajadora y su adscripción a una categoría profesional, y serán los que a continuación se especifican:

Complemento personal de antigüedad: El personal fijo de plantilla, percibirá por cada cuatrienio 50,00 €, para todos los grupos del personal. El importe de la Antigüedad acumulada no podrá superar cuatro cuatrienios.

La antigüedad será computada desde el momento de entrar en la empresa, contando asimismo el período de aprendizaje, baja por enfermedad, baja por accidente o cargo público.

Plus de Calidad en el trabajo:

Dicho plus se percibirá en la cuantía de 71,80 euros mes por los trabajadores y trabajadoras con la categoría de conductor–maquinista, que no hayan tenido mensualmente ninguna de las incidencias que a continuación se relacionan,

- Multas de tráfico imputable al conductor/a.
- Siniestros o desperfectos en los vehículos imputables a conductor/a
- Derrames y contaminaciones imputables al conductor/a.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Plus de producción:

Dicho plus se percibirá en la cuantía de 75,39 euros mes por los trabajadores y trabajadoras con la categoría de conductor – maquinista, que mantengan durante el mes su eficacia en el trabajo respecto a los estándares de la empresa y cuidado de aspecto que a continuación se relacionan.

- Imagen adecuada del vehículo y el conductor.
- Correcto mantenimiento del camión.
- Correcta atención al cliente.

Plus de Limpiezas:

Dicho plus se percibirá en la cuantía de 71,80 euros mes por los trabajadores y trabajadoras que no tengan la categoría de conductor-maquinista, y realicen tareas de limpieza de tanques y recogida de residuos.

Plus de especialización:

Dicho plus se percibirá en la cuantía de 75,39 euros mes por los trabajadores y trabajadoras con la categoría de oficial o peón cualificado, con una antigüedad en la empresa de 12 meses y realicen tareas de limpieza de tanques y recogida de residuos.

Plus Reten:

Se estable un plus reten de 61,99 € mensuales para los trabajadores y trabajadoras que dispongan de un teléfono de empresa de atención 24 horas y atiendan demandas de servicio de limpieza fuera del horario laboral (urgentes) y coordinen la realización y desarrollo de las mismas.

Plus por trabajos especiales:

Se establece un plus de 2,08 € por cada hora de trabajo efectivo (se excluyen desplazamientos) en la realización de las siguientes tareas, revestimientos de depósitos (Imprimación, revestimiento y acabado), limpieza de depósitos de fuel, desmantelamiento de instalaciones, limpieza de balsa de plasma, limpieza de tanques de embarcaciones, limpieza de sentinas de embarcaciones y limpieza en trabajos que requieran el uso de maquinaria de limpieza con agua a máxima presión.

Plus convenio:

Se establece un plus para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio de 31,00 €. Este plus se percibirá en las pagas mensuales y extras.

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



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Artículo 18.—Complementos extrasalariales

Plus de transporte:

Se establece un plus fijo mensual de transporte para todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio, en la cantidad de 100,70 Euros.

Dietas:

Se establecen unas dietas para el personal que realice el trabajo fuera de su centro habitual en las siguientes cuantías:

Comida: 8,50 €, Cena: 8,50 €, Pernocta: 20,16 €.

Asimismo la empresa podrá sustituir la dieta por el pago de los gastos ocasionados en el desplazamiento y estancia previa justificación.

Quebranto de moneda:

Los trabajadores y trabajadoras con categoría de conductor- maquinista que habitualmente realicen labores de cobro y pago, percibirán un plus de quebranto de moneda de 61,13 Euros.

Bolsa de vacaciones:

Se establece un plus de 154,98 € para el personal del Grupo III – Operarios o operarias con contratos de duración superiores a un año. Este plus será percibido durante el periodo de disfrute de vacaciones.

CAPITULO V
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 19.—Jornada ordinaria

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio y en cómputo anual de 1778 horas.

Artículo 20.—Tiempo efectivo de trabajo

Se considera como tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o su carga tales como:

1. Las averías cuando el conductor/a participe o colabore en las reparaciones.
2. Los tiempos dedicados a repostar.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

3. Preparación y puesta en marcha del vehículo.
4. Preparación o liquidación de documentos para el viaje.
5. Los tiempos dedicados a la carga y descarga de las mercancías.
6. Servicio de guardia en garaje, talleres o estaciones.

Artículo 21.—Tiempo de presencia

Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador o trabajadora se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, como:

1. Por razones de espera, estando a cargo del vehículo.
2. Expectativas cuando se produzcan en el centro de trabajo.
3. Servicios de guardia
4. Viajes sin conducción para la toma de servicio.
5. Averías donde no participa el conductor fuera del centro de trabajo.
6. Comidas en ruta u otras similares.
7. Revisión de vehículos en talleres con necesaria presencia del conductor.

Artículo 22.—Horas extraordinarias:

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada máxima anual establecida en el artículo 19 del presente convenio. En aplicación del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Las horas extraordinarias se retribuirán a 9,00 Euros/Hora. Las realizadas en domingos o festivos se abonarán al precio de 17,00 euros/Hora. Las horas nocturnas se abonarán al precio de 17,00 Euros/Hora y las horas urgentes, (aquellas horas que se realizan para atender trabajos no programados en horarios nocturno, domingos y festivos), se abonarán a precio de 21,01 € hora.

Artículo 23.—Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones, excluyéndose en del computo y a estos únicos efectos los sábados y domingos, en uno o dos períodos, entre el 1 de Abril y el 30 de septiembre, no pudiendo comenzar éstas en fin de semana o festivo.

Las situaciones de I.T. 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.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Artículo 24.—Licencias

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación adecuadas, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los siguientes motivos y períodos (artículo 37 del estatuto de los trabajadores):

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos/as. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge / pareja de hecho o hijos/as.
- Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave con ingreso y hospitalización de cónyuge / pareja de hecho o hijos. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de dos días.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
- Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.
En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa
- Dos días naturales de libre disposición o asuntos propios.

CAPITULO VI
BENEFICIOS SOCIALES Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 25.—Ropa de trabajo

Aquel personal que precise por su actividad en la empresa una determinada uniformidad, derivada de razones de imagen de empresa o de protección frente a inconveniencias, serán provistos por la empresa del ropaje y equipos necesarios para ello, siendo su uso obligatorio por parte de los trabajadores y trabajadoras.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Artículo 26.—Póliza de accidentes

La empresa contratará, en el plazo de quince días de la publicación del presente convenio en el B.O. de la Provincia, un seguro que cubrirá las siguientes contingencias con las siguientes cuantías:

- Por fallecimiento del trabajador o trabajadora en accidente de trabajo: Se establece una indemnización de 36.000,00 Euros, El trabajador o trabajadora comunicará a la Dirección su preferencia por los beneficiarios de las pólizas del convenio colectivo contenidas en el presente artículo. Para el caso de falta de comunicación, los beneficiarios lo serán por este orden: cónyuge, hijos, o los herederos legales que corresponda.
- Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, por accidente de trabajo: Se establece una indemnización de 36.000,00 Euros para los trabajadores y trabajadoras que sean declarados incapacitados para el trabajo en cualquiera de las tres situaciones.

En caso de no tener en regla la póliza, la empresa se hará responsable de abonar las cuantías establecidas en el presente artículo.

Artículo 27.—Retirada del carné de conducir

En el supuesto de que a un conductor o conductora le fuese retirado el carné de conducir como consecuencia de incidencias ocurridas durante la conducción de un vehículo de la Empresa y por cuenta y orden de la misma el trabajador o trabajadora deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible al de su categoría conservando el salario base y complementos salariales del Convenio correspondiente a su categoría, excepto el plus extrasalarial de quebranto de moneda, todo ello siempre y cuando la retirada del carné no sea debida a culpa o negligencia del trabajador o trabajadora (ejemplo: conducción temeraria o negligente, conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes y otras sustancias análogas).

Artículo 28.—Incapacidad temporal

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los períodos máximos que aquí se indican, la empresa abonará al personal afectado el complemento necesario para que durante este período perciba el 100 % de su salario.

- Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 180 días.
- Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 360 días.
- Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo con Hospitalización: 360 días.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Artículo 29.—Salud Laboral

Las empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y del reglamento del servicio de prevención BOE nº 27 de 31 de Enero de 1997.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995 (LA LEY 3838/1995), que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 30.—Representantes de los trabajadores y trabajadoras

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras, dentro de la empresa, un tablón de anuncios para su exclusivo uso, donde podrán facilitar todo tipo de información a la plantilla.

Asimismo, los miembros de comités de empresa y delegados y delegadas de personal, gozarán de las prerrogativas que les confieren la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. En particular tendrán 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.

Artículo 31.—Fallecimiento del trabajador o trabajadora

La empresa abonará tres mensualidades a los herederos del trabajador o trabajadora que fallezca, o al beneficiario designado por el trabajador o trabajadora para ese efecto, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador o trabajadora fallecidos tuviesen en dicho momento, una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.



CAPITULO VII
REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32.—Régimen disciplinario

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

Artículo 33.—Faltas Leves

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 34.—Faltas graves

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador o trabajadora.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 30, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, 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 e deriven perjuicios para la empresa.
12. 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.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 35.—Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. 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.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

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

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

10. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

11. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

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

Artículo 36.—Sanciones

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

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

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



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

Artículo 37.—Prescripción

Las faltas de los trabajadores y trabajadoras prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles 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.

CAPITULO VIII
*FORMACIÓN**Artículo 38.—Formación*

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El pago de las tasas por la formación obligatoria será a cargo de la empresa. Igualmente, los desplazamientos por asistencia a cursos de formación obligatoria serán por cuenta de la empresa cuando se realicen fuera del municipio de residencia del trabajador o trabajadora o fuera de la provincia del centro de trabajo.

El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores o trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al art. 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá pactar con el trabajador o trabajadora la permanencia en la empresa por un período de hasta dos años, cuyo incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora conllevará la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados, entendiéndose por tales, al menos, todos los gastos y tasas abonadas.

Por Parte de la Empresa

José Enrique

Giorgio de Cesero de Bona

Félix Hoya Serna

Por Parte de los trabajadores/as

Domínguez Iglesias

Por Parte Sindical CIG

Tano Guerra García



Luns, 5 de xuño de 2017

Núm.

ANEXO I
Salario Base año 2.016

<i>CATEGORIAS</i>	<i>SALARIOS</i>
Delegado/a Regional.	1.128,40
Delegado/a Provincial	1.032,82
Jefe/a de Tráfico	1.007,34
Técnico/a medioambiental	978,38
Técnico/a administrativo	978,38
Auxiliar Administrativo	850,58
Comercial	924,29
Conductor/a maquinista	975,92
Conductor/a	856,95
Oficial/a	677,89
Peón cualificado/a	650,52
Peón/a	644,78

Código seguro de verificación: G5X4C4CA4JS9IUM9

