

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

1639 *Resolución de 21 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fernando Buil, S.A.U.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fernando Buil, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9012222), para los años 2009 y 2010, que fue suscrito, con fecha 8 de julio 2009, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FERNANDO BUIL, S.A.

Las representaciones de la empresa y trabajadores, que han acreditado esta condición en la Comisión negociadora del Convenio, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, han acordado el presente Convenio Colectivo que afecta a la empresa Fernando Buil, S.A. y a sus trabajadores, y que regirán con arreglo al siguiente texto articulado:

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

Este convenio afectará a la totalidad de los centros de trabajo del territorio nacional que comprendan la empresa «Fernando Buil, S.A.» siendo de aplicación a todo el personal que preste su servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de la misma.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Las partes signatarias del presente Convenio establecen su vigencia desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, entrando en vigor las condiciones económicas pactadas con fecha 1 de julio de 2009.

En el supuesto de que ninguna de las partes con legitimación plena manifestara denuncia expresa con 15 días de antelación a su vencimiento, se entenderá prorrogado por un año más, y así sucesivamente.

Si durante la vigencia del mismo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes sindicales, o bien se produjesen cambios en la legislación relativa a lo dispuesto en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Convenio, se mantendrán en vigor la totalidad de sus cláusulas normativas hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas cualquiera que sea su naturaleza y contenido forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 4. *Condiciones mínimas.*

Las retribuciones salariales o extrasalariales establecidas en el presente convenio tienen la consideración de condiciones mínimas, para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se detallan. No obstante, los futuros incrementos salariales, podrán ser compensados y absorbidos, cualquiera que sea su naturaleza y/u origen.

Artículo 5. *Garantía ad personam.*

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los que por pacto o unilateral concesión de la empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, le será respetada a título personal.

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente convenio. Dicha Comisión estará compuesta por el 50% de cada una de las partes negociadoras, siendo tres las personas que actúen en representación de la empresa más un portavoz de la misma y cuatro de la parte sindical.

Los miembros de la comisión, elegidos de entre los que forman la Comisión negociadora, son los siguientes:

En representación de la empresa:

D. Manuel Aguado Burgaz.

D. Valentín Apolonio Plaza.

D. Jorge Franco Cruz.

La representación de los trabajadores estará formada por el portavoz de los delegados de personal y cuatro miembros más de la representación de los trabajadores. Dichos miembros se notificará a la representación de la empresa con la antelación suficiente previa a su convocatoria.

La Comisión paritaria designará en su seno un presidente y un secretario y se reunirá, previa convocatoria del secretario, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a setenta y dos horas. Ante la imposibilidad de asistencia de los vocales designados, tanto sociales como económicos, podrán delegar por escrito en los oportunos representantes.

Cada trabajador podrá recurrir ante la jurisdicción que competente para la resolución de aquellos conflictos que lesionen sus intereses.

Artículo 7. *Facultades de la empresa.*

Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

A) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta su organización y estabilidad.

- B) La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, tras la correspondiente consulta a los representantes de los trabajadores.
- C) Fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.
- D) Facilitar una copia del parte de trabajo a partir de Enero de 2011

Artículo 8. *Obligaciones del conductor.*

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

- A) Conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado, y de la documentación del vehículo.
- B) Facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y de los elementos accesorios que se fijen.
- C) Cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, oída la representación de los trabajadores.
- D) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.
- E) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.
- F) Conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y ejecutar estas operaciones si procede, así como asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.
- G) Realizar siempre la operación de purga en cada compartimento antes del llenado de la cisterna, comprobando la ausencia en los mismos de restos de producto. Durante el vaciado se realizará la operación de purga solamente si lo solicita el cliente.
- H) Atenerse a la legislación vigente en cada momento, a las normas que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transportes de productos petrolíferos y a las normas y protocolos de actuación que tenga establecidos tanto la empresa como los clientes, tanto en los puntos de carga como en los de descarga.

CAPÍTULO II

Jornada, vacaciones y fiestas

Artículo 9. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo semanal, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como la comida y bocadillo.

Si los clientes realizasen carga los sábados, la jornada laboral semanal se repartirá de lunes a sábado.

Para el personal que no esté comprendido en el artículo 10º del Real Decreto 1561/1995 se podrá pactar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador la distribución de la jornada de trabajo de lunes a viernes o sábado, según las necesidades de la empresa, a cuyo efecto si se suscitara cualquier problema sobre este posible pacto será oído con carácter preceptivo en la Comisión paritaria de este convenio. Así mismo, en cuanto al trabajo de los conductores, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Todas las horas que superen o excedan las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo tendrán la consideración de extraordinarias o, en su caso, de presencia, para el personal

comprendido en la tabla salarial de este convenio correspondiente al subgrupo «A», grupo 3 de dicha tabla.

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

A la normativa legal se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de trabajo de lunes a viernes que tenga un festivo se entiende que las 40 horas semanales han de transformarse en 32, igualmente semanales, por equivaler dicho día festivo a 8 horas de trabajo, si se trabajase de lunes a sábado, ambos inclusive, se entenderá, si existe día festivo, que la jornada laboral de dicho día festivo será de lunes a viernes de 7 horas 24 minutos y de 3 horas el sábado.

En cuanto a la distribución de la jornada laboral se refiere, quedaría de la siguiente manera:

Primera semana: La jornada laboral será distribuida de lunes a viernes en un cómputo diario de ocho horas más aquellas horas que se devengan como extraordinarias.

Segunda semana: La jornada laboral será distribuida de lunes a viernes con un total de 7 horas 24 minutos en cómputo diario y sábado tres horas más la que se devengarán como extraordinarias, tanto las que pasen de 7 horas 24 minutos de lunes a viernes como aquellas otras que excedan de tres los sábados.

Artículo 10. *Definición de tiempo efectivo y tiempo de presencia.*

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte, u otros trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte o su carga.

Con base a lo anterior, y por lo que a la conducción de los vehículos se refiere, se entenderá tiempo efectivo de trabajo los siguientes supuestos:

La conducción de los vehículos.

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

En situación de averías y mantenimiento:

El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la efectúe el mismo conductor.

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

Respecto al tiempo de trabajo efectivo, y en virtud del Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, se atenderá a los siguientes límites:

1) La duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores no podrá superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de 60 horas semanales.

2) Los trabajadores que realicen trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de 10 horas por cada periodo de 24 horas.

3) Los tiempos de espera para la carga y descarga se considerará tiempo de trabajo efectivo a partir de la 3ª hora de espera, salvo que de antemano se conociera su duración previsible, en cuyo caso se computará como tiempo de presencia.

Definición de «Tiempo de presencia»:

Se considera tiempo de presencia todo aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, u otros similares.

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

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

Las esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras reglamentaciones, en las que recaer sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

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

Respecto al tiempo de presencia, se tendrá en cuenta los siguientes criterios legales:

1º) Tiempos de espera para la carga y descarga del vehículo: se considerarán tiempo de presencia las dos primeras horas y a partir de la tercera hora y siguientes se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible.

2º) Se considerarán tiempo de presencia los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren.

3º) Se considerarán tiempo de presencia los periodos causados por las prohibiciones de circular.

En los supuestos 2º y 3º el trabajador deberá conocer de antemano su previsible duración por parte de su empresario; en caso contrario serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

4º) Se considerará tiempo de presencia los periodos en los que un trabajador que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la conducción.

Artículo 11. *Jornadas especiales.*

Se exceptúa de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio colectivo, la jornada de los porteros, guardas y vigilantes, que será de doce horas diarias, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Deberán disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por periodos de hasta cuatro semanas. Del mismo modo, podrá acumularse por periodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 de la Ley citada, o separarse respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 12.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo y sin perjuicio de los creados, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, suministro a las estaciones de servicio, clientes directos, clientes de fuel-oil, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 13. *Horas extraordinarias y horas de presencia.*

La determinación de las horas extraordinarias realizadas mensualmente se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal del centro de trabajo.

Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria de trabajo efectivo y las horas de presencia durante 2009 será:

Horas extraordinarias de trabajo efectivo: 10,44 euros (diez euros con cuarenta y cuatro céntimos), para los grupos 3º y 5º de las tablas adjuntas.

Horas de presencia: 10,37 euros (diez euros con treinta y siete céntimos), para los grupos 3º y 5º de las tablas adjuntas.

Artículo 14.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se considera necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto de cuanto disponen el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a los efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 15. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus personal consolidado y el importe de una bolsa de vacaciones que se cifra en 630,67 euros (seiscientos veintinueve euros con diez céntimos), abonándose al inicio del disfrute de las mismas o la parte proporcional a aquellos trabajadores que no hayan prestado sus servicios durante un año.

A lo largo del año, disfrutarán vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12% de cada categoría profesional de las existentes en plantilla.

A efectos de devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivo trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante dado que el derecho a disfrute de vacaciones caduca con el vencimiento del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este, el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada periodo o turno de vacaciones será iniciado, en cualquier caso, en día laborable.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 16. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2009, serán las que se detallan a continuación:

I) Salario base: Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial anexa.

II) Complemento personal consolidado: Será el que resulte de aplicar a los trabajadores incluidos en la tabla que se encuentra depositada en la administración de «F. Buil, S.A.», y que está a disposición de todo el personal de la empresa que desee consultarlo, junto con el expediente completo de la tramitación del presente convenio colectivo.

Este complemento viene a sustituir definitivamente al complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

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

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

IV) Plus de transporte: Se establece que la cuantía de plus de transporte para todo el personal afectado por el presente convenio, será de 1,19 euros (un euro y diecinueve céntimos), percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado. Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

V) Los trabajadores que de forma puntual presten servicio en domingo o festivo, la jornada mínima garantizada será de ocho horas, el pago de las mismas se efectuarán al precio de hora de festivo.

VI) Revisión salarial para el año 2009: El incremento salarial pactado para todos los conceptos, será el resultado de aplicar el IPC real. La empresa se compromete a mantener las tablas salariales en todos los conceptos si el resultado final de dicho IPC fuera negativo. Independientemente de la aplicación del IPC, se acuerda una subida del 0,25 % desde el 01/07/2009.

VII) Revisión salarial para el año 2010: El incremento salarial pactado para todos los conceptos, será el resultado de aplicar el IPC real más el 0,25. La empresa se compromete a mantener las tablas salariales del año 2009 si el resultado final de dicho IPC fuera negativo.

VIII) Plus de actividad: Se establece este plus para todo el personal comprendido dentro del Subgrupo «A» Grupo tercero según tabla salarial de este convenio. Este plus de actividad se establece única y exclusivamente para el ámbito de aplicación temporal del presente Convenio (año 2009 y 2010) y en ningún caso tendrá carácter consolidable y será de aplicación hasta la firma del próximo convenio.

La cuantía ascenderá a la cantidad correspondiente a 62,62 euros mensuales para el año 2009, importe que se corresponde con el de 6 horas extraordinarias y a 125,23 euros mensuales para 2010, importe que se corresponde con el de 12 horas extraordinarias (y que deberá ser actualizado conforme a la correspondiente revisión anual en el importe de las horas extraordinarias para el año 2010).

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de navidad, julio y beneficios se pagarán a razón de 30 días de salario base y plus personal consolidado cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuese inferior a un año, y se harán efectivas en la fecha señalada por el artículo 40 del acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por Carretera.

Artículo 18. *Dietas.*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al productor que por razones de servicio haya de trasladarse a lugar distinto de aquel donde tiene ubicado su centro de trabajo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

A) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del Área Metropolitana de cada una de las ciudades donde «Fernando Buil, S.A.» cuenta con centros de trabajo.

B) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Los importes de las dietas serán los siguientes:

A) Por cada día de trabajo en el que se cumplan los presupuestos anteriormente indicados se percibirá en concepto de dieta la cantidad de 10,60 euros.

B) Se tendrá, asimismo, derecho a percibir la cantidad de 26 euros y los gastos del alojamiento todo el personal que por motivos del servicio y sin previo aviso precise pernoctar fuera de su domicilio, siempre que el vehículo no disponga de habitáculo habilitado para tal fin. El importe previsto en este apartado lleva incluido la dieta diaria de 10,60 euros establecida en el párrafo anterior.

C) En los desplazamientos dentro del territorio nacional, siempre que el vehículo disponga de habitáculo habilitado para pernoctar, el importe de la dieta será de 34,94 euros diarios.

El devengo de dietas en destacamento y la distribución de las mismas se efectuará de la siguiente manera: El importe de la comida será de 10,60 euros, el de la cena será de 11,34 euros y la pernoctación ascenderá a 13,00 euros, incluyéndose dentro del mencionado importe, el coste del desayuno. El importe previsto en este apartado lleva incluido la dieta diaria de 10,60 euros.

Artículo 19. *Prendas de trabajo.*

La empresa hará entrega al personal de tráfico una vez al año la siguiente indumentaria:

Cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno),

Dos polos, dos camisas, un jersey

Dos pares de zapatos o botas,

Guantes según las necesidades.

Un chubasquero (cada dos años)

A los mecánicos tres buzos y un par de botas al año.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo el personal vaya provisto del uniforme correspondiente.

Las prendas de trabajo deberán entregarse a todos los trabajadores dentro del primer semestre del año.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

B) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

C) Dos días por traslado de domicilio habitual.

D) El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del permiso de conducir y para realizar las pruebas obligatorias para la renovación del ADR. La empresa aportará hasta un máximo de 100 euros anuales con la finalidad de sufragar en su conjunto tanto los gastos ocasionados por la renovación del ADR como por la renovación de Tarjeta de Tacógrafo Digital, cuando dicho trámite se realizara en un periodo de descanso.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente en la materia.

En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedades, esta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo o mediante la entrega de un justificante emitido por el facultativo que corresponda; si ésta no se da el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

G) Maternidad. Permisos.

1. Dieciséis semanas de descanso, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y con libre disposición del mismo, a excepción de las últimas seis semanas que tendrán que disfrutarse después del parto, pudiendo hacer uso de ellas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

2. El padre podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, conforme establece la legislación laboral vigente.

3. Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo la interesada, por una reducción de su jornada retribuida de una hora. En caso de parto múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre si ambos trabajan.

4. Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto la normativa legal vigente.

Artículo 21. *Incapacidad temporal.*

La empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban los/as trabajadores/as en los supuestos de incapacidad temporal hasta el total de la base de cotización sin prorrateo de pagas extraordinarias del resultante de la media del último año trabajado o la media de los meses si es inferior a un año, a partir de los 30 días de baja hasta los 320 días.

No obstante, los/as trabajadores/as afectados por este convenio, que se encuentren en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa determinante, la empresa abonará al trabajador un complemento hasta cubrir el 100% del salario base más Plus Personal Consolidado a partir del tercer día y hasta los treinta días.

Artículo 22. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente para ello, por periodo de hasta 6 meses como máximo, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiendo que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo o prestando servicio con vehículos de la empresa, salvo en caso de reincidencia.

En todo caso y salvo reincidencia, la empresa se obliga por el presente convenio y hasta un máximo de 4 años desde la fecha de la retirada a readmitir al conductor afectado en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha de cese, siempre y cuando siga existiendo la actividad que ampara este convenio dentro de la empresa.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante el tiempo inferior a los 6 meses citado en el párrafo primero del presente artículo, la empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de conductores que tenga la empresa:

En plantilla de hasta 20 conductores: Uno.

En plantilla de entre 21 y 40 conductores: Dos.

En plantilla de entre 41 y 60 conductores: Tres.

En plantilla de entre 61 y 80 conductores: Cuatro.

En plantilla de más de 80 conductores: Cinco.

De dicho beneficio queda en todo caso excluido, el supuesto de los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Artículo 23. *Póliza de seguro para caso de muerte o invalidez.*

Para el personal que se rija por este convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidentes de trabajo, la empresa garantizará a los herederos o al trabajador/a, una indemnización por un importe de 25.000 euros (veinticinco mil euros), concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de seguros correspondientes a la empresa.

CAPÍTULO IV

Productividad y movilidad

Artículo 24. *Niveles normales de productividad*

Las retribuciones pactadas en este convenio remuneran niveles normales de productividad, siendo aplicables a cada trabajador, las que figuran a continuación para cada centro de trabajo.

Se fija como nivel normal de productividad para los conductores dedicados exclusivamente al transporte de productos petrolíferos por carretera la realización de las siguientes velocidades medias de rodaje y de tiempos de carga y descarga:

Centro de trabajo	Velocidad media (Kms/h)	Carga+descarga (horas)
Huelva y Mérida	53	1,75
Madrid (de 0 a 180 Km)	42	1,75
Madrid (+ de 180 Km)	50	1,75
Valencia	50	1,75
Alicante	54	1,75
Cartagena	51	1,75
Córdoba	56	1,75
Castellón	50	1,75
Fuel-Oil	60	2,00
Motril	52	1,75
Burgos	56	1,75
Bitumen	60	2,50
Sevilla	53	1,75
Algeciras	53	1,75
Rota	53	1,75
Málaga	52	1,75
Valladolid	56	1,75
Salamanca	56	1,75
Alcázar	56	1,75
Urbamar	60	3,00

A) Se aumentará en 0,40 horas cuando se realicen varias descargas en un mismo viaje.

B) La descarga por bombeo (propio o ajeno) se computará con 2,30 horas por viaje.

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación

laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categoría, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla. Así mismo se informará a la comisión paritaria de la aplicación de este artículo.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Disposición general.*

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

Entre las incidencias y actos contemplados en este régimen disciplinario, se incluyen aquellos que ponen en peligro la seguridad del personal o la de terceros, la propiedad de las empresas, los intereses de los clientes del público en general o del medio ambiente, y que sean significativamente negativos para la eficacia de la operación o del logro de los objetivos de la empresa. Se entiende que las incidencias y actos son prevenibles, cuando el trabajador falla por no haber hecho todo lo razonable para evitarlos.

Artículo 27. *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. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
4. 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.
5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
6. Entregarse a juegos y bromas, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.
8. Fumar en el interior de la cabina del camión y en las áreas de carga y descarga mientras se está en operaciones.

9. El sobrellenado prevenible de tanques y la contaminación de productos.
10. La violación y el incumplimiento de las normas de tráfico ó las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que no hayan provocado accidentes.

Artículo 28. *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. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa 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. Así mismo, el incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad establecidos y comunicados por escrito tanto de los clientes como los internos de la empresa.
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 27, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 27.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 27.3); o falta al trabajo sin causa justificada (artículo 27.7), 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 27.4) se 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.
14. No llevar el cinturón de seguridad correctamente abrochado durante la conducción.

Artículo 29. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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 a los familiares que convivan con ellos.

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 violación y el incumplimiento de las normas de tráfico o las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que haya provocado cualquier tipo de accidente.

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

11. 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 30. *Privación de libertad.*

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 31. *Sanciones.*

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 cinco días.

B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

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

Artículo 32. *Infracciones de tráfico.*

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 33. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, 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 VI

Representación de los trabajadores

Artículo 34. *Acción sindical.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La disposición de las horas sindicales deberá hacerse con un preaviso mínimo de 48 horas antes de su utilización.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de la Comisión Negociadora del convenio y Comisión Paritaria que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes de los trabajadores de la empresa afectada por este convenio en cualquier Sindicato legalmente constituido, pudiendo liberar con ello total o parcialmente a uno o varios de los delegados que permita dicha bolsa en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha acumulación podrá ser de las horas sindicales correspondientes a tres meses durante el año.

Artículo 35. *Cuota sindical.*

De acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se establece un canon voluntario de negociación colectiva para los trabajadores afectados por este convenio con la finalidad de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora. La cuota fijada es de tres euros mensuales. El trabajador que quiera contribuir voluntariamente al pago de dicho canon lo comunicará por escrito a la empresa.

CAPÍTULO VII

Jubilación parcial

Artículo 36. *Jubilación parcial.*

La jubilación parcial consiste en el acuerdo entre el empresario y el trabajador para que este último reduzca su jornada y su salario y, simultáneamente, acceda a la condición de pensionista de jubilación, siempre y cuando cumpliera todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la jubilación. Así se compagina la percepción del salario y de la parte de pensión correspondiente a la jornada que se reduce. La parte de jornada dejada vacante por el jubilado parcial, ha de cubrirse con un contrato de relevo.

Los trabajadores que se rigen por el presente convenio y hayan acreditado el cumplimiento de los requisitos que se enumeran a continuación podrán solicitar la jubilación a tiempo parcial hasta el 31 de diciembre de 2012 límite establecido por la legislación vigente por lo que a la edad se refiere. Requisitos:

Edad:

En 2009, 60 años y 2 meses de edad.

En 2010, 60 años y 4 meses de edad.

Si en el momento del hecho causante, se acreditan 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización, se podrá acceder, hasta el 31-12-2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa por tiempo indefinido.

La reducción de jornada estará comprendida entre los mínimos y máximos que se establecen a continuación (o del 85% en los supuestos del párrafo anterior):

En 2009, máximo de 82%, mínimo del 25% (25% a 82%).

En 2010, máximo de 80%, mínimo del 25% (25% a 80%).

Período mínimo de cotización: (sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras):

En 2009, 21 años cotizados.

En 2010, 24 años cotizados.

Antigüedad en la empresa:

En 2009, 3 años de antigüedad.

En 2010, 4 años de antigüedad.

La reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial ha de hallarse comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 82 por 100 para el año 2.009 (la jornada se reducirá como máximo hasta quedar en el 18 % de la jornada que venía teniendo el trabajador antes de la jubilación parcial) y entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 80 por 100 para el año 2.010 (la jornada se reducirá como máximo hasta quedar en el 20 % de la jornada que venía teniendo el trabajador antes de la jubilación parcial).

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

El compromiso se rescindirá así mismo cuando la empresa deje la actividad por la que se rige este convenio.

0Artículo 37. *Cursos de formación interna.*

La empresa notificará con la suficiente antelación la programación de todos los cursos de formación interna que nos afecten para poder realizar nuestro servicio y cumplir con las exigencias de nuestro cliente. No obstante, nunca podrá afectar dicha programación días de descanso, permisos y cuadrantes de vacaciones. Se comunicará con preaviso al trabajador de diez días de antelación, salvo que por circunstancias excepcionales resulte imposible respetar dicho preaviso.

Estos cursos se realizarán en días laborables y se devengarán según el tiempo real que tarde el conductor en realizar todos los trámites oportunos para realizar dicho curso con un máximo de quince horas por día más todos los gastos de viaje.

Artículo 38. *Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.*

La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo, habiendo abordado el tema de la igualdad en la negociación desarrollada, no ha considerado necesaria la introducción de ninguna medida al respecto en el marco del presente Convenio Colectivo. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Remisión legal.*

En lo no previsto en este convenio, regirá el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de 20 de octubre de 1997, y todas las modificaciones de orden legal que sean posteriores.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
FERNANDO BUIL, S.A. Y SUS TRABAJADORES**

		Año 2009 — Euros
Grupo 1.º		
Subgrupo A:		
I	Jefe de servicios	1.299,10
II	Inspector principal	1.186,84
Subgrupo B:		
I	Ingeniero y licenc.	1.218,18
II	Ingeniero y Aux. Tec.	991,39
III	Ayudante tec, sanit.	887,71
Grupo 2.º		
I	Jefe de sección	1.056,24
II	Jefe de negociado	975,30
III	Oficial 1.ª	916,99
IV	Oficial 2.ª	884,60
V	Auxiliar administrativo	829,57
VI	Aspirantes y aprendices	20,80 (€/día)
	Entre 16 y 18 años	624
Grupo 3.º		
Subgrupo A:		
I	Jefe de tráfico 1.ª	975,32
II	Jefe de tráfico 2.ª	926,74
III	Jefe de tráfico 3.ª	920,30
IV	Conductor mecánico	976,47
V	Conductor	884,61
VI	Conductor motociclos	858,72
VII	Ayudante	845,74
VIII	Mozo especializado	829,14
Grupo 4.º		
I	Jefe de taller	1.007,69
II	Encargado o Contramaestre	975,32
III	Encargado general	926,73
IV	Encargado de almacén	920,30
V	Jefe de equipo	920,30
VI	Oficial 1.ª	908,59
VII	Oficial 2.ª	884,60
VIII	Oficial 3.ª	829,55
IX	Engrasador - Lavacoches	829,55
X	Mozo de taller	829,55
Grupo 5.º		
I	Cobrador	829,55

		Año 2009 — Euros
II	Telefonista	812,89
III	Portero	812,89
IV	Vigilante	812,89
V	Guarda de día	812,89
VI	Guarda de noche	829,55
VII	Limpiador/a	716,20

ANEXO I**Complemento personal consolidado**

	Año 2009 — Euros
Rafael Florián Reyes	534,19
Ángel Ricote del Olmo	310,36
Juan Molinero García	50,18
José Gómez Rodríguez	72,94
Francisco Pino Ortega	478,28
Ángel Mesas Mora	75,72
Agustín Ruiz Romero	170,41
Jesús María Jiménez Soriano	217,11