

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15602 *Resolución de 20 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Petrolíferos Hidrocarburos, TPH, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Petrolíferos Hidrocarburos, TPH, S.L., (código de Convenio número 90012432011999) que fue suscrito, con fecha 22 de junio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Comité de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de septiembre de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LOS AÑOS 2011, 2012, 2013 DE LA EMPRESA TRANSPORTES PETROLÍFEROS HIDROCARBUROS, (T.P.H., S.L.), TRANSPORTISTA DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS PETROLÍFEROS Y SUS TRABAJADORES

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

El presente Convenio afecta a todas las dependencias y centros de trabajo y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de T.P.H., S.L. de los centros de Sevilla, Córdoba, Huelva y Mérida

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, y su aplicación será desde el día 01-01-2011 al 31-12-2013. En los apartados económicos su aplicación efectiva será desde el día 01-06-11 hasta la finalización de su vigencia. El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de Tres Meses antes de finalizar su vigencia. La denuncia del convenio se habrá de llevar a cabo mediante escrito comunicado fehacientemente a la empresa en su domicilio de Sevilla, Carretera de la Esclusa s/n, o a la representación de los trabajadores con entrega personal mediante acuse de recibo al Presidente o Secretario del Comité de Empresa, o bien al Delegado de Personal de cualquiera de los centros de

trabajo si no hubiese Comité. En caso de no realizarse denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes, el mismo se prorrogará por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes negociadoras, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de catorce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o bien se produjesen cambios 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 y pactos.

Artículo 3. *Vinculación en la totalidad.*

En el caso de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este convenio, quedará todo él sin efecto ya que las condiciones pactadas en el mismo forman un conjunto orgánico e indivisible.

Artículo 4. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para todo el personal de esta empresa será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a mil setecientos noventa y cuatro horas con veintisiete minutos anuales.

La jornada de trabajo diario será de ocho horas, dada la dificultad de computar a efectos económicos el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia, se entenderá que las ocho primeras horas de jornada serán efectivas de trabajo, y el exceso sobre dicha jornada diaria que se pudiera producir por necesidades de la actividad, será considerado como de presencia.

Se establece dos días de descanso semanal.

Se establece un descanso mínimo de 12 horas entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente.

Para los descansos semanales, la empresa negociará con los representantes de los trabajadores en el mes de Enero, un cuadrante anual de descansos. Dicho cuadrante reflejará los descansos anuales de todos los trabajadores, sin que pueda modificarse el mismo sin el visto bueno de dichos representantes.

Artículo 5. *Horario de trabajo.*

Personal Administrativo:

El personal administrativo de las Oficinas Centrales iniciará su actividad laboral a las 7 de la mañana y la concluirá a las 15 horas. No obstante, por necesidades del servicio y organización, se podrá modificar dicho horario de trabajo, estableciendo horarios diferentes en los distintos centros de trabajo.

Personal de Talleres:

El personal de talleres trabajará en jornada partida de lunes a sábados con el correspondiente descanso semanal y el horario de trabajo será de 8 a 14 horas y de 15 a 17 horas. El personal de talleres percibirá por día efectivo de trabajo la cantidad de 13,25 euros en concepto de plus de taller.

Personal de Tráfico:

El personal de tráfico conducirá los camiones de la Empresa con el horario establecido, no programando la empresa turnos superiores a doce horas. El personal de tráfico que preste servicio en vehículo de doble turno, lo hará de forma rotativa con el resto de los servicios. El departamento de distribución de la empresa intentará que salvo circunstancias excepcionales o períodos especiales de la actividad, los horarios de

entrada e inicio de actividad de este personal, en sus respectivos turnos de trabajo, oscilen en una franja horaria de aproximadamente una hora para cada asignación de turno.

Personal Vigilante:

El personal vigilante se registrará por el horario establecido en cada momento.

Artículo 6. *Opciones del personal en los casos de trabajo en días festivos.*

Conforme establece el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

En relación a la aplicación de este artículo las partes se remiten a los acuerdos entre empresa y Comité de empresa y delegados de personal.

No obstante ello, cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas de la Empresa, dada su actividad de distribución de combustibles con directa relevancia para el interés y el servicio público, se haga necesario trabajar un festivo, las partes se remiten al artículo 47 del R.D. 2001/1983, de 28 de julio.

Artículo 7. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año cuyo comienzo no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su periodo completo, excepto en los meses de verano (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos de 15 días cada uno de ellos. La distribución de estos periodos se hará de acuerdo entre la Empresa y el Comité; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

Se establece una bolsa de vacaciones de 312,72 € para el personal que solicite el período vacacional de forma continuada (los 31 días), en periodos de baja actividad, los cuales serán establecidos por la empresa cada año con anticipación al establecimiento del calendario vacacional, empezando esta anualidad por señalarse los meses de enero, febrero, mayo, octubre y noviembre.

Se establece una bolsa de vacaciones de 416,97 € para el personal que solicite las vacaciones en periodos mínimos de una semana en periodos de baja actividad, los cuales serán establecidos por la empresa cada año con anticipación al establecimiento del calendario vacacional, empezando esta anualidad por señalarse los meses de enero, febrero, mayo, octubre y noviembre.

El pago de estas bolsas de vacaciones se abonará, en la nómina del mes siguiente al disfrute de un período completo de 31 días, o en la nómina del mes siguiente al disfrute del último periodo quincenal escogido.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, que como mínimo será un 5% de la plantilla de cada base.

Para la vigencia del presente convenio, cada trabajador podrá disfrutar de cuatro días de asuntos propios, como consecuencia de la jornada anual establecida en el artículo 6 de este convenio, pudiendo ser estos acumulados a los periodos de vacaciones, excepto en los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, siempre que se indique al solicitar el periodo de vacaciones por parte del trabajador.

La Empresa podrá contratar a personal mediante contratos de interinidad para sustituir al personal que se encuentre disfrutando sus vacaciones reglamentarias.

El trabajador que sufra baja por incapacidad temporal coincidente con el período de vacaciones previamente asignado en el cuadro de vacaciones, podrá disfrutar de dicho período dentro del mismo año natural según la disponibilidad de la empresa, o en el año siguiente en función del calendario anual de vacaciones.

Artículo 8. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los días de asuntos propios establecidos en el artículo 7.º de este convenio, la empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

- 17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.
- 3 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.
- 3 días por nacimiento de hijo.
- 4 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.
- 1 día por mudanza de domicilio habitual, y 1 día para ser utilizado bien para la renovación del permiso de conducir, o bien para la obtención de la tarjeta tacógrafo.

Los derechos establecidos en este artículo se reconocerán también a favor de las parejas de hecho con reconocimiento oficial.

Artículo 9. Retribuciones.

Salario base.—El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad. El salario base viene específicamente establecido para los trabajadores de esta empresa e incluye como retribución básica todos los conceptos derivados de la actividad, entre otros: Asistencia al trabajo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, pero sin contraer responsabilidades específicas con el personal de dicha factoría.

Plus de distancia.—Se establece un plus de distancia con devengo mensual en 12 pagas ordinarias. La cuantía de dicho plus es la que se especifica en el anexo n.º 1, en cantidad mensual.

Dieta promedio.—Se establece en un importe mensual de 162,93 euros, en concepto de dieta promedio mensual fija para todos los trabajadores, a partir de la firma de este convenio, y ante la dificultad de calcular dicho concepto de forma diaria para cada trabajador.

Plus de deterioro de ropa.—Se establece un plus por este concepto en importe equivalente al establecido en tabla salarial, anexo 1 de este convenio, que se devengará exclusivamente en las pagas ordinarias de marzo, julio, y diciembre de cada anualidad.

Plus de transporte.—Se establece un plus de transporte cuya cuantía será la que se especifica en el anexo número 1, para todas las categorías. En dicho importe va incluido, además de los gastos de transportes del personal, los originados por lo que se denomina «toma y deje» y será abonado por cuantía mensual.

Plus para camión de fuel y bomba.—Se establece un plus que percibirá el conductor del camión de fuel y bomba por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos, cuyo importe será de 6,14 euros por día efectivo de trabajo para toda la vigencia del presente convenio y será abonado con carácter mensual.

Antigüedad.—Se aplicará a toda la plantilla el plus de antigüedad, consistente en el resultado de aplicar al salario base del convenio, en función de los años de permanencia en la empresa de cada trabajador, la tabla siguiente:

Años	Porcentaje s/salario base
5	6
10	12
15	18
20	25

Los trabajadores que a la firma del presente convenio viniesen percibiendo por el concepto plus de antigüedad cantidades superiores a las establecidas en la tabla anterior, consolidarán las mismas como complemento personal de antigüedad y dicho plus se verá incrementando en función del tiempo de permanencia en la empresa, en un 10 % sobre el salario base por cada quinquenio completo que transcurra, a contar desde el último incremento recibido por cada trabajador sobre dicho plus.

Horas de presencia.—Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 11,56 euros/hora para toda la vigencia del convenio.

Horas Extraordinarias.—Para el supuesto de producirse tendrán el mismo valor económico que las horas de presencia para toda la vigencia del convenio.

Incrementos salariales.— La empresa se compromete a garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios de la plantilla de TPH en las anualidades 2012 y 2013, y ello se llevará a cabo del siguiente modo:

a) Para el año 2012, cuando se publique el IPC oficial en enero de 2013, se pagará en nómina, en un solo pago, el importe correspondiente a la regularización salarial para todos los conceptos, salvo horas de presencia y extraordinarias, del periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2012.

b) Para el año 2013, se irá pagando en nómina desde el mes de enero de ese año y para todos los conceptos salariales el 1,5% de incremento a cuenta, salvo horas de presencia y extraordinarias, y en enero de 2014 se regularizará al alza o a la baja respecto del IPC finalmente resultante para el año 2013.

Ayuda escolar.—Se establece un plus por este concepto equivalente a 52,12 euros que la empresa abonará al trabajador por cada hijo de edad comprendida entre los 0 y los 18 años, que esté cursando estudios, previa presentación anual del correspondiente certificado de matriculación o recibo del centro de formación que corresponda, tanto privado como público. Dicho pago se abonará en la nómina de septiembre.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de marzo, Verano y Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad, cuyos importes se reflejan en el anexo n.º 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de marzo en la primera quincena del mes de marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 11. *Horas nocturnas.*

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,32 euros por cada hora realizada, computándose mensualmente. Todo trabajador que realice jornada nocturna entre las 0 horas y las 4 horas, percibirá la cantidad equivalente a una dieta de compensación (10,50 euros). Todo trabajador que realice su jornada diaria o parte de la misma en horario nocturno, percibirá plus de desayuno por valor de 2 euros/día, siempre que no haya percibido dieta de compensación, ya que ambos conceptos no son acumulables para el horario nocturno.

Artículo 12. *Dietas y gasto de estancia.*

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen.

Personal de conducción:

Los servicios que se programen para el personal de conducción, cuya finalización diaria con retorno a su base se establezca después de las 15 horas, tendrán derecho al

percibo de la dieta de comida y el derecho y el deber a realizar dicha comida entre las 13 y las 15 horas. El tiempo de comida será de una hora y la cuantía que se establece para dicha dieta será de 13,53 euros. Al efecto de cumplimiento de este artículo, la empresa deberá programar para dichos servicios la hora en la cual el trabajador debe realizar la comida.

Cuando los servicios programados con finalización diaria sean antes de las 15 horas, y por causa de incidencia en el mismo se produzca el retorno a la base después de las 15 horas, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 10,50 euros como dieta de compensación, todo ello con independencia del abono que pudiera corresponder por el exceso de jornada.

Se percibirá la dieta de 13,53 euros por cena cuando el trabajador salga de la base iniciando su jornada antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida: 13,53 euros.

Cena: 13,53 euros.

Pernoctación: 13,53 euros.

Total: 40,59 euros.

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

Cuando la empresa indique al trabajador por necesidades del servicio la necesidad de pernoctar fuera de su residencia habitual, abonará al mismo una compensación de 31,32 €, sin perjuicio de la dieta habitual que le corresponda.

Artículo 13. *Movilidad geográfica y funcional.*

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma:

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es de 2 trabajadores en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a viernes o de martes a sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

– Desayuno, almuerzo y cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

– La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan al trabajador desplazado los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

Artículo 14. *Pago de salarios.*

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que el trabajador elija, el pago lo realizará la empresa entre los 5 primeros días del mes.

Artículo 15. Incapacidad temporal.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, —excepto periodo de vacaciones—, a partir del primer día y hasta el fin de la misma.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, —excepto periodo de vacaciones—, a partir del primer día y hasta el fin de la misma.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, siendo ésta la segunda baja por enfermedad en el período de un año, la empresa les abonará un complemento sobre el percibo del subsidio de seguridad social, hasta cubrir la diferencia del 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, —excepto periodo de vacaciones—, dicho complemento se devengará a partir del día 21 de su baja continuada por enfermedad y hasta el final de la misma por alta o declaración de invalidez. Desde el primer día de su baja por enfermedad y hasta el tercero el trabajador percibirá un complemento sobre el referido subsidio hasta cubrir la diferencia del 60%, de la base reguladora del mes anterior a la baja; y desde el cuarto día hasta el veinte del mismo período de baja, dicho complemento será hasta cubrir la diferencia del 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

A los efectos del cálculo de este complemento, la empresa añadirá a la base reguladora el importe indicado como dietas derivadas de presencia más el plus distancia, a fin de compensar dicha base. Dicho complemento generado por el concepto dietas irá a cargo de la empresa. El tope de la base reguladora será el legalmente establecido.

Se establece un Plus anual de 450 euros para el personal de conducción con dicha categoría profesional con absentismo cero. Se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos, asuntos propios, licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada del trabajador.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino.

La empresa realizará a todos los trabajadores reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores según el protocolo establecido en la evaluación de riesgos laborales.

Artículo 16. Fondo empresarial.

La empresa dispondrá de un fondo de 13.050 euros para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 1.100 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 36,66 euros a descontar en cada una de las quince nóminas anuales. El Comité de Empresa deberá solicitar por escrito dicha concesión a la Dirección de la Empresa.

Cuando la solicitud exceda de dicha cantidad, el Comité de Empresa junto con la dirección de la misma, estudiará las motivaciones y circunstancias del solicitante, pudiendo acordar que se conceda el préstamo.

Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las normas legales vigentes.

Artículo 17. Indemnización por muerte o invalidez.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 43.500 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de

accidentes de trabajo, y de 32.000 euros para las mismas contingencias derivadas de enfermedad común. En ambos casos se establece el tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

Artículo 18. *Prendas de trabajo.*

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 pantalones, 3 camisas, 1 cazadora, 1 sudadera de algodón, 1 par de zapatos y 1 anorak impermeable cada 2 años.

En los casos de que el personal de taller tuviese que salir a la calle a reparar averías se le facilitará, si el tiempo lo requiere, ropa de agua. El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. Aquellos trabajadores que justifiquen la rotura del par de botas en el año, recibirán otro par en esa misma anualidad. Igualmente, en caso de deterioro extraordinario de ropa le será sustituida al trabajador.

Asimismo, se facilitará a todo el personal que por sus funciones lo necesite, un casco de seguridad que será de uso personal.

Artículo 19. *Horario previsto de destino.*

Se establece el control del tacógrafo, el cual cumplirán los trabajadores, se podrá modificar una vez que entren nuevas normas de circulación en mercancías peligrosas. La empresa organizará los servicios de transporte en base a las tablas de distancias y tiempos con las que cuenta para su organización.

Artículo 20. *Retirada del carnet de conducir.*

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de retirada del carnet de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, sin exceder de 12 meses, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.175,66 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, en tanto dure la privación del mismo, sin que tal privación pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo de conductor al extinguirse la privación del permiso.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya retirada del carnet sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carnet se origina conduciendo vehículos de la Empresa en razón del trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio del trabajador en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 21. *Permisos ADR, CAP y Tarjeta tacógrafo digital.*

La empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio, el coste de la renovación de los permisos ADR y CAP. En contraprestación, los trabajadores se comprometen a realizar los cursos de formación interna que corresponda realizar, en los días asignados por la empresa una vez finalicen la jornada laboral correspondiente a ese día, con la mayor flexibilidad por su parte, comprometiéndose la empresa a establecer horarios de cursos que sean compatibles con la jornada asignada para el día del curso y con la del día siguiente, a fin de garantizar el descanso efectivo entre jornadas. En los cursos de formación interna, se abonará por parte de la empresa la jornada efectivamente realizada de trabajo y las horas de curso como horas presencia en aquello que exceda de la jornada ordinaria. En la formación que se realice fuera de la empresa por los trabajadores, para la obtención del ADR y/o CAP, el tiempo empleado no será retribuido por la empresa al no considerarse tiempo efectivo de trabajo. Igualmente la empresa abonará el coste de la Tarjeta de tacógrafo digital, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 22. *Garantías del comité de empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa estarán facultados para disponer de 20 horas mensuales de las de trabajo para atender gestiones propias de su función, la Empresa admitirá una bolsa trimestral de horas sindicales entre todos los delegados sindicales de una misma Central Sindical. Tendrán derecho a las garantías que la Ley establece que les serán respetadas hasta dos años después de cesar en su función.

Las partes firmantes acuerdan, a fin de no tener que hacer cálculos puntuales y periódicos, que de promedio y a tanto alzado incluyendo los conceptos salariales variables, se valora y establece la remuneración del día sindical, en el ejercicio de sus funciones por el Comité y los Delegados, en la cantidad de 57,33 € brutos/día.

La Empresa admite que la cuota sindical de cualquier trabajador pueda ser descontada por su nomina, previa solicitud del interesado por escrito, y abonada directamente a la Central Sindical correspondiente en la cuenta corriente que se indique.

Artículo 23. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes, y específicamente al A.D.R. y demás disposiciones específicas en la materia.

Artículo 24. *Contratación laboral.*

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda conforme establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio estatal de Transportes de Mercancías por Carreteras, y los convenios provinciales del sector de las provincias donde radican centros de trabajo de T.P.H., S.L., la posibilidad de que la empresa realice contratos de duración determinada, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, o demás circunstancias de la producción y actividad, por el máximo periodo legal admitido de 12 meses en el periodo máximo de 18 meses, dichos contratos podrán prorrogarse por una única vez sin que la duración total del mismo pueda exceder en todo caso de 12 meses. Este tipo de contratación podrá afectar al personal de conducción así como al personal de taller y administrativo ya que los incrementos de actividad repercuten tanto en el movimiento de la flota como en las tareas auxiliares y necesarias de taller y administración para el funcionamiento normal de la empresa. En todo caso dicha contratación no podrá afectar a más de un 10% de los trabajadores de la plantilla de T.P.H., S.L.

Artículo 25. *Jubilación parcial.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación parcial regulada en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y a tal fin la empresa tramitará cualquier solicitud de jubilación parcial formulada por un trabajador de T.P.H. dando cuenta de ella al Comité de Empresa y Delegados de Personal. Los trabajadores que accedan a dicho sistema de jubilación parcial y en los términos legales, quedarán liberados de la prestación laboral.

Artículo 26. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por la totalidad de los miembros de la

Comisión Negociadora del convenio, estando compuesta en todo caso por un mínimo de cinco representantes de cada parte, empresa y representación de los trabajadores.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de interpretación y aplicación del convenio, incluido el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El desarrollo de funciones de adaptación, o en su caso, de modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- d) Procedimientos para solventar las discrepancias en materia de modificación sustancial de los condiciones de trabajo, y de inaplicación del régimen salarial.
- e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de 15 días desde la declaración de la mencionada nulidad.
- f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita y fehaciente, en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días desde que se efectúe la convocatoria. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de 15 días.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Constituida la Comisión Paritaria resolverá las cuestiones sometidas a su competencia en sesión única, salvo que la propia Comisión por acuerdo de ambas partes prorrogue a sucesivas sesiones el resultado de su acuerdo o desavenencia, todo ello dentro del plazo máximo de 20 días.

La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple.

Los acuerdos que alcancen la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de la empresa en Sevilla, sita en carretera de la Esclusa, s/n (41011).

En caso de discrepancia o inexistencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, transcurrido el plazo máximo para alcanzar un acuerdo, si no lo hubiese, ambas partes firmantes se someten al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos laborales en Andalucía, con independencia del ámbito territorial del convenio.

En el ámbito de la negociación colectiva, ambas partes firmantes de este convenio se someten y adhieren a los procedimientos establecidos o que se establezcan, mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en la Ley, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo.

Artículo 27. *Normas de calidad y seguridad.*

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Reglamento de desarrollo.

Artículo 28. *Régimen disciplinario y procedimiento sancionador.*

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 general, el Acuerdo General para las empresas de transporte de carreteras y el Estatuto de los Trabajadores por el presente convenio clasificándose en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
- b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.
- c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.
- e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Son faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- c) 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.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador de las Normas incluidas en el Manual del Conductor, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores y del Comité de Empresa de T.P.H., S.L.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por T.P.H., S.L., o de cualquier otra incidencia de las señaladas en el Manual del Conductor, las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores de la empresa.

- d) La alegación de causas falsas para las licencias.
- e) 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.
- f) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

g) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

h) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

C) Son faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.

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

e) La transgresión 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.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

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

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

i) 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.

D) Sanciones.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

E) Procedimiento.

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar al trabajador un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento.

En los demás casos, y en los que afecten a representantes sindicales o delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Cláusulas de género e igualdad.*

La empresa de común acuerdo con el Comité o delegados de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

- Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.
- Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Disposición final. *Estabilidad de los puestos de trabajo durante la vigencia del Convenio Colectivo.*

La empresa se compromete a garantizar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad y permanencia de los puestos de trabajo de la actual plantilla de TPH, S.L., en cómputo global, respecto de todos sus centros de trabajo.

La empresa se compromete a no realizar despidos individuales o colectivos, de carácter objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia del presente convenio, salvo fuerza mayor entendida en sentido estrictamente jurídico, o resolución y/o modificación sustancial del contenido del contrato formalizado con CEPESA.

La empresa tampoco llevará a cabo despidos de carácter improcedente, entendiendo por éstos aquellos en los que se reconoce expresamente la improcedencia y se abona la indemnización legal al trabajador despedido, durante la vigencia del presente convenio.

Los despidos disciplinarios que la empresa deba llevar a cabo, en el supuesto de que finalmente sean reconocidos por la jurisdicción social, en Sentencia firme, como improcedentes, darán lugar en ejecución de Sentencia a la readmisión del trabajador en la empresa.

ANEXO I

Tabla salarial

Categoría	Salario base	Plus distancia	Dieta promedio mensual.	Plus ttes.	Deter. ropa
Jefe Admón.	1.099,68	361,08	162,93	55,85	335,38
Jefe Área	977,46	361,08	162,93	54,80	335,38
Oficial. 1.º Adm. . . .	814,58	361,08	162,93	53,37	335,38
Aux. Adm.	814,58	361,08	162,93	53,37	335,38
Conductor.	814,58	361,08	162,93	53,37	335,38
Oficial 1.º taller	814,58	361,08	162,93	53,37	335,38
Oficial 3.º taller	814,58	361,08	162,93	53,37	335,38
Peón	773,83	361,08	162,93	53,03	335,38
Guarda	773,83	361,08	162,93	53,03	335,38