

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 1 de marzo de 2012. RELACIONES LABORALES Y RECURSOS. 16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la Empresa TANKISA S.A., que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 02 de diciembre de 2011 y suscrito con fecha de 2 de septiembre de 2011, por la Empresa y la representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.- Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 1 de marzo de 2012.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo: Fernando MARTÍN CABALLERO.

CONVENIO COLECTIVO DE TANKISA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL.- El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa TANKISA S.A., dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos químicos y otras mercancías, y los trabajadores que en ella prestan servicios en el Centro de Trabajo de Salamanca.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.- El presente convenio colectivo, afecta la totalidad del personal de TANKISA S.A. que presta servicios en el centro de trabajo de Salamanca (Villares de la Reina), así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este Convenio al personal de alta dirección al que se refiere el art. 2.1. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente convenio, sea cual sea la fecha de su publicación, a todos los efectos, entrará en vigor el día 1 de enero de 2.011 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2.011.

ARTICULO 4º.- PRORROGA Y DENUNCIA.- El presente convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su vencimiento inicial, o al de cualquiera de sus prórrogas.

En todo caso se entenderá denunciado de forma automática el 30 de noviembre del año 2011.

ARTICULO 5º.- COMISION PARITARIA Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

- La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario.

- La Comisión fija sus sede en Los Villares de la Reina (Salamanca), calle José Méndez s/n.

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

Para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos se adquiere el compromiso de someter las discrepancias a un arbitraje, Art 41.6 del ET.

ARTICULO 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente considerará que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, el Convenio Colectivo deberá ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

ARTICULO 7º.- COMPENSACION Y ABSORCION.- Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y cómputo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualesquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

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

ARTICULO 8.- **CONDICION MAS BENEFICIOSA.**- Se respetarán las situaciones que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

CAPÍTULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9º.- **FACULTADES DE LA EMPRESA.**- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la empresa, pudiendo ésta, previo informe a la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del manual de calidad.

ARTICULO 10º.- **MOVILIDAD FUNCIONAL.**- La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador tendrá las siguientes limitaciones:

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

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

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

ARTICULO 11º.- **MOVILIDAD GEOGRAFICA.**- Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos,

tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por éste orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

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

Además el trabajador trasladado dispondrá de 15 días de permiso retribuido.

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL

ARTICULO 12º.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.- En función de las aptitudes profesional, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO.

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

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

Jefe de Base. Es el trabajador responsable de la Base de Salamanca, encargándose de la coordinación de todos sus departamentos según las instrucciones y bajo la dependencia directa de la Dirección General de la Empresa.

Jefe de Área. Es el trabajador que tiene a su cargo uno de los departamentos en los que esta estructurada cada Base, siguiendo las instrucciones y bajo la dependencia directa del Jefe de Base y de la Dirección General de la Empresa.

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

Coordinador de Flota: Es el trabajador que tiene a su cargo coordinar la reparación y mantenimiento de la flota. Además de realizar el seguimiento de las revisiones reglamentarias de la misma.

GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACION.

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

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

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

GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO.

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

Conductor mecánico de 1ª.- Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase "C+E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen, o de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor mecánico de 2ª.- El conductor mecánico durante el primer año de antigüedad en la empresa ostentará la categoría de conductor mecánico de 2ª, siendo las funciones propias de esta categoría similares a las de la categoría de conductor mecánico de 1ª. Los trabajadores que alcancen 12 meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de conductor mecánico de 1ª con la consiguiente promoción económica que se realizarán ambas, en función de la sucesiva formación, conocimiento, mejora, aprovechamiento de las aptitudes y adaptación al puesto de trabajo (con sus diversidades de servicios, cisternas, productos y optimización de las tareas de mantenimiento), así como el adecuado desenvolvimiento en el medio que le permita obtener el rendimiento normal, que sólo se adquiere al cabo del transcurso de un año.

GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.

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

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

Mozo de Taller.- Es el trabajador que poseyendo conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimiento correcto.

ARTICULO 13º.- PERSONAL DE MOVIMIENTO: OBLIGACIONES. 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) La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de esta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.

b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos y accesorios que se fijen.

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

d) Mantener 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) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornadas de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

g) Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los Clientes y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y el transporte de mercancías peligrosas sean o no de ADR.

h) Cualquier otra recogida en el Manual de calidad de la empresa, o en el Acuerdo General para las empresas de Transportes de mercancías por carretera, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

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

ARTICULO 14º.- CONTRATACIÓN.- Las partes podrán suscribir todos los modelos de contrato de trabajo actualmente vigentes y los que en el futuro puedan ser aprobados.

Contratos para el fomento de la contratación indefinida. Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos legalmente en cada momento.

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

ARTICULO 15º.- PREAVISO.- El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que haya de cesar sus servicios, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

La empresa preavisará al trabajador en los supuestos de extinción de los contratos temporales y en los exigidos por la Ley, dando derecho al mismo salario por cada día de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

ARTICULO 16º.- ESTRUCTURA SALARIAL.- Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Las referidas retribuciones sufrirán las retenciones de IRPF y Seguridad Social que correspondan conforme a Ley.

ARTICULO 17º.- SALARIO BASE.- Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su correspondencia con cualesquiera de las categorías de cada grupo profesional, fijado en el Anexo I de este Convenio y remunera la jornadas de trabajo pactada en este Convenio y los periodos de descanso computables como trabajo.

ARTICULO 18º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de salario base y antigüedad cada una de ellas, respectivamente, el 19 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo.

La paga de marzo se devengará del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año de su devengo.

ARTICULO 19º.- COMPLEMENTOS SALARIALES.- Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por concepto distinto al de la jor-

nada del trabajador y su adscripción a una categoría profesional, y serán lo que a continuación se especifican:

Plus Convenio: Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa percibirán a partir de ese momento, un plus denominado convenio en cuantía mensual de 68,27 €.

Dicho plus se abonará en las doce mensualidades del año 2.011; no se abonará en las gratificaciones extraordinarias.

Complemento de puesto de trabajo: Los trabajadores que presten sus servicios a esta empresa en cada una de las categorías del GRUPO PROFESIONAL III (personal de movimiento) percibirán un complemento personal de puesto de trabajo que retribuye y compensa las horas de presencia realizadas por estos, en cuantía de 386,83 € al mes para el conductor mecánico de 1ª y conductor y de 336,33 € para el conductor mecánico de 2ª. Dicho plus se percibirá en las doce mensualidades del año y no se cobrará en las pagas extraordinarias.

Plus de Peligrosidad.- Dada la naturaleza de la actividad principal de la empresa, los trabajadores incluidos en las categorías de conductor mecánico de primera y de segunda, percibirán un complemento salarial del 10% del Salario Base más Antigüedad de su categoría correspondiente, durante los doce meses del año.

Complemento personal de antigüedad: Desde el 1 de enero de 1.997, la percepción del complemento de antigüedad para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio es la siguiente:

a) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el máximo del 60% mantendrán este porcentaje consolidado.

b) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 50% podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10% alcanzando en ese momento el 60% como porcentaje máximo consolidado.

c) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 40% podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 50% como porcentaje máximo consolidado.

d) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 30% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5% alcanzando en ese momento el 45% como porcentaje máximo consolidado.

e) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 20% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5% alcanzando en ese momento el 35% como porcentaje máximo consolidado.

f) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 10% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5% alcanzando en ese momento el 25% como porcentaje máximo consolidado.

g) Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 5% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5% alcanzando en ese momento el 20% como porcentaje máximo consolidado.

Los trabajadores afectados por este convenio que a 1 de enero de 1997 no percibiesen complemento de antigüedad o los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a esa fecha, percibirán por dicho concepto aumentos periódicos, por años de servi-

cio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio por cada quinquenio generado. En este supuesto, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento.

ARTICULO 20º.- Complementos extrasalariales 2008.

Plus de Transporte: Se establece la cantidad de 94,04 € mensuales en concepto de plus de transporte, para el año de vigencia de este convenio.

Quebranto de moneda: Se establece la cantidad de 70,85 € mensuales para el personal de movimiento en concepto de plus de quebranto de moneda, para el año de vigencia de este convenio.

Dietas: La empresa podrá optar entre compensar los gastos efectivamente realizados por los trabajadores de movimiento, debidamente justificados, o abonar como mínimo las siguientes cantidades:

	Nacional y Portugal	Internacional	Horario de devengo
- Desayuno:	4,92 €	5,97 €	06,00 a 10,00 h.
- Comida:	11,57 €	15,79 €	13,00 a 15,00 h.
- Cena:	11,57 €	15,79 €	21,00 a 00,00 h.
- Pernocta:	28,07 €	28,07 €	00,00 a 06,00 h.
- Dieta completa:	56,13 €	65,62 €	
- Dieta completa fin de semana:	173,65 €	229,78€	(00,00 sábado a 24,00 de domingo)

Los Domingos y Festivos que la empresa necesite desplazar a un trabajador hasta el lugar donde tenga estacionado su camión y/o cisterna se compensaran con la cantidad de 60,60 €. El trabajador devengara las dietas correspondientes y las horas empleadas para el desplazamiento no se computaran como trabajo efectivo, ni como horas de presencia, por lo que no generaran descanso compensatorio.

Por el exceso de jornada a que se refiere el art. 21 del presente convenio cada trabajador disfrutará de un día de descanso compensatorio por cada dieciocho días trabajados. De mutuo acuerdo, la mitad de los días generados, podrán ser compensados con la cantidad de 70,70 euros día y la otra mitad más los días no compensados serán disfrutados antes del 31-Diciembre-2011 en las fechas que de común acuerdo establezcan el trabajador y la empresa. Además, el trabajador percibirá una compensación mensual de 68,30 € por cada mes de trabajo real y efectivo.

Por cada día festivo (Nacional, Autonómico de Castilla y León o Provincial de Salamanca-ciudad) entre semana que el trabajador preste trabajo efectivo, además de las correspondientes dietas, la empresa le compensará con el abono de 60,60 €/día.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 21º.- JORNADA.

1.- La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio y en cómputo anual, con un máximo de nueve horas de trabajo efectivo por día.

2.- Dadas las características especiales de la actividad de la empresa y la necesidad de adaptarse al cliente y al servicio requerido por este, los trabajadores de movimiento se obligan a terminar los servicios, rutas o viajes aunque ello entrañe, en algún caso, prolongar la jornada de trabajo.

3.- Es condición asumida por los trabajadores de movimiento la obligación de prestar servicios en domingo, festivos y hasta cuatro fines de semana dentro del año natural en virtud de la actividad de la empresa y de las condiciones pactadas convencionalmente. Por cada fin de semana que voluntariamente se trabaje una vez superados los cuatro fines de semana, el trabajador recibirá por dieta nacional y Portugal 191,90 € y por dieta internacional la cantidad de 252,20 €.

ARTICULO 22º.- JORNADA PARTIDA.- La jornada podrá ser continuada o partida. Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de dos horas de duración como mínimo. La jornada sólo se podrá partir en dos tramos.

ARTICULO 23º.- JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo y en el RD 902/2007, de 6 de julio.

ARTICULO 24º.- JORNADA CONTINUADA.- Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para estos trabajadores, respetándose como condición más beneficiosa a aquél que la tenga concedida o reconocida.

ARTICULO 25º.- DESCANSO SEMANAL Y DIARIO.- Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, con las especialidades que establecen el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre y el RD 902/2007 de 6 de julio.

ARTICULO 26º.- TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO Y TIEMPO DE PRESENCIA.-

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo:

a) La conducción de los vehículos.

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

c) El tiempo empleado en reparar la avería, siempre que la reparación la realice el propio conductor.

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

e) Los tiempos dedicados a repostar.

f) Preparación y puesta en marcha del vehículo.

Se considera tiempo de presencia:

a) La parte de los tiempos de llenado y vaciado del vehículo que sólo requiere 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.

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

c) Las de espera por reparación de averías o paradas reguladas por este convenio u otras reglamentarias en las que recaee sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

d) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor al servicio de la empresa que no este incluida en este artículo como tiempo efectivo de trabajo.

e) Viajes sin conducción para la toma o deje del servicio en vehículo o no de la empresa.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

ARTICULO 27º.-VACACIONES.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, a razón del importe mensual de todos los conceptos que integran la nómina salvo las dietas, de 26 días laborables, considerándose a estos efectos los sábados como laborables.

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

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

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

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

ARTICULO 28º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 3.- 1 día por traslado de vivienda habitual.
- 4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- 5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 6.- Para las categorías incluidas en el grupo Personal de Movimiento, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.
- 7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornadas de trabajo.
- 8.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- 9.- Quién por razones de guarda legal tenga su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 10.- Tendrán derecho al tiempo necesario para asistir a la consulta de médicos especialistas procurando que dichas visitas sean en lunes.
- 11.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de hasta tres días de permiso retribuido al año por asuntos propios, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa. Estos días no sean acumulables al periodo de vacaciones.

CAPÍTULO IV

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 29º.-SUSPENSIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN O AUTORIZACIÓN PARA CONDUCIR MERCANCÍAS PELIGROSAS.- En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir o de la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, con motivo de hechos o acontecimientos que se produzcan prestando servicios para

la empresa, mediante sentencia o resolución administrativa firme y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, la empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo.

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

En todo caso la empresa reservará el puesto de trabajo al conductor afectado durante el tiempo de privación del permiso de conducción y/o ADR y con un máximo de 18 meses desde la fecha de suspensión firme, estando obligada a readmitirle en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha del cese, siempre que siga existiendo la actividad que ampara este Convenio dentro de la empresa.

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

En plantilla de hasta 20 conductores: 2.

En plantilla de entre 21 y 40 conductores: 3.

En plantilla de entre 41 y 60 conductores: 4.

ARTICULO 30º.-SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.- Para el personal afectado por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, la empresa garantizará una indemnización de SESENTA MIL EUROS (60.000 €) abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales, concertando, a tal efecto, la oportuna póliza de seguro.

ARTICULO 31º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- En los supuestos de incapacidad temporal y durante los periodos máximos que a continuación se indican, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este periodo, perciban:

- en el caso de que la Incapacidad Temporal se derive de enfermedad común o accidente no laboral, el 100 por 100 del importe mensual del Salario Base, Plus Convenio y Complemento del Puesto de Trabajo
- y en el caso de que la Incapacidad Temporal se derive de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional perciban el 100 por 100 del importe mensual de todos los conceptos que integran la nómina, salvo las dietas.

La empresa abonará tales complementos durante los siguientes periodos:

- IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 300 días.

- IT derivada de enfermedad profesional o Accidente de Trabajo: 500 días.

ARTICULO 32.- JUBILACION ANTICIPADA.- Ambas partes fomentarán las jubilaciones anticipadas a los sesenta y dos años, en los términos previstos en el RD 1194/1985 de 17 de julio.

A tal fin la empresa y los trabajadores afectados por el Convenio que tengan una antigüedad mínima de 24 años y que se jubilen antes de los 65 años, podrán pactar el correspondiente incentivo para el fomento de la misma. Anualmente la empresa y la representación de los trabajadores establecerán los parámetros de referencia de dichos incentivos.

ARTICULO. 33.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.- Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su residencia, los gastos de traslado del fallecido, correrán a cargo de la empresa.

La empresa abonará cinco mensualidades del 100% de todos los conceptos que integran la nómina, salvo las dietas, a quién conste como beneficiario designado en la Póliza de Seguros o, en defecto de este a los herederos legales del trabajador que fallezca, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador fallecido tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

CAPÍTULO VIII

SALUD LABORAL Y DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 34.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- La empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en la misma, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará y establecerá un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual, que tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores afectados por el convenio. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo éstos condición de confidenciales.

La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individuales o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el derecho al conjunto de retribuciones de su categoría.

ARTICULO 35.- PRENDAS DE TRABAJO.- Aquél personal que precise, por razones derivadas de su actividad en la empresa, una determinada uniformidad derivada de razones de imagen de la empresa o de protección frente a inconveniencias, será provisto por cuenta de la empresa de dos equipos anuales, uno en el mes de mayo y otro en el mes de octubre, siendo obligatoria su utilización por parte de los trabajadores.

ARTICULO 36.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.- En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 37.- FALTAS Y SANCIONES.- 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, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 38.- FALTAS LEVES.- Son faltas leves:

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

ARTICULO 39.- FALTAS GRAVES.- Son faltas graves:

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

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

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

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 trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

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 de 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 el trabajo considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto leal y perjuicio notorio para un inferior.

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

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 37.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 37.3), o la falta de trabajo sin causa justificada (art. 37.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 37.7), 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.

ARTICULO 40.- FALTAS MUY GRAVES.- Son faltas muy graves:

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

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

3.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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 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 un acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

10.- 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.

ARTICULO 41.- 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 hasta dos días.

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

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

ARTICULO 42.- PRESCRIPCIÓN.- Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 43.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.- Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en las condiciones de trabajo por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- En todo lo no previsto por este convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo General para las Empresas del Transporte de Mercancías por Carretera, Resolución de 13 de enero de 1.998 de la Dirección General de Trabajo.

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

TERCERA.- Ambas partes se comprometen a eludir el enfrentamiento y las controversias esforzándose en soluciones de composición para evitar litigios y denuncias ante cualesquiera autoridades.

Con esta finalidad y para lograr la paz social que se pretende se comprometen a convocar a la otra parte, en todo caso y con carácter previo a cualquier problema jurídico-laboral, para intentar la negociación y solución pacífica de los problemas con el deber de negociar durante un plazo que no exceda de quince días naturales.

ANEXO I
TABLA SALARIAL AÑO 2011

Jefa – Jefe de base.	990,22 €
Jefa – Jefe de área.	990,22 €
Jefa – Jefe de tráfico.	875,00 €
Oficial Administrativo - Administrativa.	841,99 €
Auxiliar Administrativo - Administrativa.	778,82 €
Coordinadora – Coordinador de flota.	841,80 €
Conductora - Conductor mecánico 1ª	841,80 €
Conductora - Conductor mecánica 2ª	787,66 €
OFICIAL 1ª (Mecánico - Mecánica).	822,65 €
Mozo – Moza de TALLER.	761,22 €

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TANKISA S.A.

En todo el articulado y categorías profesionales del convenio colectivo que por error se ha utilizado únicamente el masculino, se entiende que se refiere tanto al masculino como al femenino.

Quedando así definido tanto el masculino como el femenino.

En Salamanca a 27 de diciembre de 2011.