



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: OILOGIST H&B S.L.
Expediente: 41/01/0066/2023
Fecha: 04/04/2023
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JORGE LACUEVA MUÑOZ
Código 41101251012023.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa OILOGIST H&B S.L (Código 41101251012023), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2023 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa OILOGIST H&B S.L (Código 41101251012023), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2023 a 31-12-2025..

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA OILOGIST H&B, SL Y SUS TRABAJADORES/AS PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE SEVILLA.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es aplicación y afecta a todas las personas trabajadoras que trabajan por cuenta de OILOGIST H&B S. L. en el centro de trabajo de Sevilla y cualquier otro que pudiera establecerse en la provincia de Sevilla.

Art. 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2023 y se extenderá en su duración hasta el 31 de diciembre de 2025, con efectos económicos del 1 de febrero de 2023. Si el convenio no fuera denunciado por algunas de las partes negociadoras con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento, se considerará tácitamente prorrogado por anualidades sucesivas. Si el convenio se denunciase, se dará por vencido y finalizado a fecha 31-12-2025, si bien, concluido el mismo, durante el periodo de negociación del siguiente convenio se prorrogará en los mismos términos el texto articulado y las condiciones económicas del presente convenio.

Art. 3º.- VINCULACIÓN EN LA TOTALIDAD DE LO PACTADO Y LEGISLACION SUPLETORIA.

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos del mismo, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

El presente convenio regirá en sus propios términos y sin variación durante su vigencia y sus posibles prórrogas. En consecuencia y durante su vigencia no podrá aplicarse en el ámbito que este comprende, otro concurrente total o parcialmente en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal. En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación.

Art. 4º.- GARANTÍA AD PERSONAM.

A las personas trabajadoras que ostenten a título personal, por pacto individual o contrato laboral, condiciones más beneficiosas, o que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas dichas condiciones y remuneraciones a título personal.

Art. 5º.- COMISIÓN PARITARIA.**A1) COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.-**

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

- dos representantes de la empresa
- dos representantes de los trabajadores/as

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto. 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 sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a).- Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b).- Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- d).- Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.
- e).- Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- f).- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN.-

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 y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el presidente, si lo hubiere, y 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 en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

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

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos 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 de la Comisión el centro de trabajo de la empresa, sito en Sevilla, Calle Jauregui, 13, 3º B, C.P. 41003, sede de la empresa.

B)- ADHESIÓN AL SERCLA. A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al SERCLA, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el SERCLA conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

CAPÍTULO II

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 6º.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo para todo el personal de esta empresa será de mil ochocientas veinte horas anuales de trabajo efectivo. La distribución podrá ser irregular en función de las necesidades organizativas de la empresa y en atención a su especial actividad de logística, transporte y distribución de combustible, todo ello con estricto cumplimiento de los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

La distribución de la jornada se realizará por la empresa en función de las necesidades de la actividad de transporte, logística y distribución de combustible que le es propia. El trabajo será por turnos de lunes a domingos con respeto de los descansos semanales, y descansos diarios entre jornadas establecidos en la legislación, y en especial, en la normativa específica sobre tiempos de conducción y descanso para el transporte de mercancías por carretera.

Art. 7º.- VACACIONES.

Todas las personas trabajadoras 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 estivales, en concreto, desde el 1 de junio hasta 30 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 la representación de los trabajadores/as. Se establecerá el calendario de vacaciones de cada año natural.

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, excepto en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, por considerarse de máxima actividad para la empresa.

Los días festivos locales podrán acumularse a las vacaciones de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Art. 8º.- PERMISOS Y LICENCIAS.

La empresa concederá los siguientes permisos como 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.
- 3 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica que requiera ingreso hospitalario de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.
- 3 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.
- 1 día por mudanza de domicilio habitual
- 1 día por renovación del permiso de conducir y de la tarjeta digital del tacógrafo.

El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo exigirá la previa justificación documental, y se reconocerán igualmente a favor de las parejas de hecho con reconocimiento oficial e inscripción en los registros públicos.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Art. 9º.- RETRIBUCIONES.

Todos los complementos salariales de carácter personal que pudieran percibir las personas trabajadoras de la empresa por pacto individual o contrato laboral como condición más beneficiosa, ex art. 4º del presente convenio, tendrán la consideración de cantidades y complementos absorbibles y compensables.

a) Salario Base. - El importe del salario base bruto mensual y anual para el año 2023, 2024 y 2025 es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial incorporada a este convenio colectivo.

b) Plus funcional y de calidad.- Se establece un plus funcional para la categoría de conductores/as afectados por el presente convenio colectivo, que se percibirá a razón de 250 €/mes; en este plus se incluyen todas las funciones y obligaciones propias del conductor/a incluyendo, específicamente y entre otras: peligrosidad, disponibilidad, mantenimiento del vehículo tractor y la cisterna y sus accesorios, y las labores de carga y descarga específicas de la actividad de transporte de combustible por carretera, así como la utilización de mangueras, bombas y otros dispositivos de carga o descarga. Este plus incluye, además, el tiempo necesario para el “toma y deje”, tanto al inicio como a la finalización de la actividad diaria, siendo el tiempo necesario para la realización de las tareas antes del inicio y a la finalización de la jornada.

c) Horas extraordinarias. - Se establece como valor económico de las horas extraordinarias a efectos retributivos la cantidad de 10'10 euros/hora para el año 2023, 10'50 euros/hora para el año 2024 y 11 euros/hora para el año 2025.

A efectos económicos las horas extraordinarias se computarán en período mensual, y por tanto se computarán como extraordinarias para su pago, aquellas que excedan de la jornada mensual ordinaria.

d) Horas de presencia. - Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 10'10 euros/hora para el año 2023, 10'50 euros/hora para el año 2024 y 11 euros/hora para el año 2025.

A efectos económicos las horas de presencia se computarán en período mensual, y por tanto se computarán como de presencia para su pago, aquellas que excedan de la jornada mensual ordinaria.

e) Plus de domingos y festivos. - Se establece para todo el personal en plantilla un Plus en importe de 65 euros por cada festivo autonómico, nacional o domingo efectivamente trabajado.

f) Plus de compensación. - Se establece este Plus para todos los trabajadores/as con la categoría de conductor/a que se devengará por la realización de actividad laboral en un tercer sábado de forma consecutiva, con el abono de una compensación de 80,80 euros

g) Plus de Camión bomba. - Todas las personas trabajadoras con la categoría de conductor/a que conduzcan camiones que tengan instalada motobomba, percibirán el importe de 7'50 euros por cada día de trabajo en el que se realice con dicho vehículo un servicio de bombeo o más de uno.

INCREMENTOS SALARIALES. - El salario base pactado en este convenio se incrementará para el año 2024 y para el año 2025 en los importes y cantidades que figuran en la tabla salarial de este convenio.

Art. 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Verano y Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de verano en la primera quincena del mes de Julio y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de Diciembre, siendo su devengo semestral.

Art. 11º.- HORAS NOCTURNAS.

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que las personas trabajadoras por su horario realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Las horas nocturnas se abonarán en los siguientes importes para cada anualidad del convenio:

- 2023 – 1'40 euros/hora
- 2024 – 1'45 euros/hora
- 2025 – 1'50 euros/hora

Art. 12º.- DIETAS Y GASTOS DE ESTANCIA.

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

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

Desayuno	4 euros.
Comida	12 euros.
Cena	12 euros
Pernoctación	20 euros

Total 48 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.

El personal no conductor percibirá dieta de comida o cena cuando se genere el derecho a la misma en función del horario asignado para la realización de sus tareas.

La dieta de desayuno se percibirá solo y exclusivamente en los casos en que se produzca pernoctación por necesidades del servicio, y en el supuesto establecido en el párrafo siguiente de este artículo.

En los supuestos que la jornada laboral programada para los/as conductores/as por los servicios de distribución de la empresa, según lo establecido en el artículo 18 de este convenio colectivo, exceda de 4 horas por circunstancias debidas a los tiempos de presencia u operaciones de carga y descarga,-debiendo respetarse en todo caso la normativa respecto a los tiempos de conducción y de descanso entre jornadas-, el personal conductor devengará el derecho al percibo de una dieta de desayuno y comida o cena, en importe total de 16 €/día, según la franja horaria del servicio programado que haya realizado.

Art. 13º.- PAGO DE SALARIOS.

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

Art. 14º.- FONDO EMPRESARIAL.

La empresa dispondrá de un fondo de 8.000 euros para préstamos al personal. Las personas trabajadoras podrán solicitar préstamos de hasta 1.000 euros, realizándose la devolución del mismo en una anualidad, mediante cuotas a descontar en cada una de las doce nóminas ordinarias anuales. El/la delegado/a de Personal de la empresa deberá solicitar por escrito dicha concesión a la Dirección de la Empresa.

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

Art. 15º.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ.

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 30.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo.

Art. 16º PRENDAS DE TRABAJO.

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo cada dos años:

2 pantalones, 2 Camisas, 2 Polos de algodón, 1 Cazadora, 1 Sudadera de algodón, 2 Pares de zapatos y 1 Anorak impermeable.

En caso de deterioro extraordinario de la ropa de trabajo establecida en este artículo, la empresa, previa justificación, renovará la misma a los conductores que lo precisen.

El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba.

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

CAPÍTULO IV

Productividad y organización del trabajo

Art. 17º- Facultades de la empresa en la organización del trabajo.

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

a) La organización y reestructuración de la Empresa impuestas por necesidades del servicio que realiza de transporte y distribución de combustible, su organización y estabilidad. La adaptación de los métodos o sistemas de trabajo que considere oportunos para la consecución de los objetivos de la Empresa.

b) La de fomentar la productividad, en base a unos rendimientos normales de trabajo. Al tratarse de una empresa de transportes con centros de trabajo en distintas localidades y provincias, la empresa, sin que se consideren traslados, podrá desplazar a las personas trabajadoras en función de causas técnicas, organizativas y de la producción, entre otras, que queden acreditadas por la misma naturaleza de la actividad que desarrolla, abonándose los gastos en los términos previstos legalmente y con un preaviso de 7 días. La duración de este desplazamiento será fijada por la Dirección de la empresa en función de las necesidades técnicas, organizativas y de producción.

Art. 18º- Productividad y horario previsto de destino.

Se establece el control del tacógrafo, el cual cumplirán las personas trabajadoras de conformidad con la normativa de tráfico y circulación, transportes y de transporte de mercancías peligrosas. La empresa organizará los servicios de transporte en base a los datos de distancias y tiempos con las que cuenta para su organización.

Las retribuciones pactadas en este convenio remuneran niveles normales de productividad. Se fija como nivel normal de productividad para los/as conductores/as dedicados exclusivamente al transporte de productos petrolíferos por carretera la realización de la actividad según los tiempos de trabajo establecidos para el transporte, la carga y la descarga en las hojas de ruta de cada servicio.

Debido a las particularidades del trabajo desarrollado por la empresa de transporte y distribución de combustible y a la tipología de los servicios y viajes realizados, se establece a efectos de productividad los siguientes ratios en función de las diferentes provincias de Andalucía:

- Sevilla: Velocidad media 48 km/h. y tiempo empleado por cada operación de carga y descarga conjuntamente 1'5 horas.
- Granada: Velocidad media 52 km/h. y tiempo empleado por cada operación de carga y descarga conjuntamente 1'5 horas.
- Málaga: Velocidad media 48 km/h. y tiempo empleado por cada operación de carga y descarga conjuntamente 1'5 horas.
- Córdoba: Velocidad media 55 km/h. y tiempo empleado por cada operación de carga y descarga conjuntamente 1'5 horas.
- Cádiz: Velocidad media 52 km/h. y tiempo empleado por cada operación de carga y descarga conjuntamente 1'5 horas.

Art. 19º.- Obligaciones del conductor/a.

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor/a, en el desempeño de sus funciones laborales, se concretan como específicas de esta actividad de transporte las que siguen:

- La de conducir cualquier vehículo de la empresa OILOGIST H&B, S. L., a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- Conocer y cumplir íntegramente el MANUAL DEL CONDUCTOR, que le será entregado al momento de su incorporación a la empresa y del cual recibirán la formación correspondiente. Dicho Manual es la herramienta básica del conductor/a en el desarrollo de sus tareas, cumplimiento de sus funciones y aplicación de las normas legales en materia de seguridad y calidad en la empresa. La empresa facilitará a cada persona empleada un ejemplar del Manual del Conductor, con el objeto de que todos los trabajadores/as conozcan su contenido y asuman su cumplimiento.
- La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen, así como los albaranes de suministro perfectamente cumplimentados. También deberán descargar los registros del tacógrafo digital.
- La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.
- Inspeccionar y mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios, facilitando un parte por escrito de las anomalías que encuentre.
- 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 los 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.
- La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquéllos.
- Durante el llenado y vaciado de la cisterna verificará la operación de purga de cada compartimiento, comprobando la ausencia en los mismos de cualquier producto (agua, gasoil, etc.)
- Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, para la carga, descarga y transporte; así como las establecidas por los clientes y por los titulares de las mercancías transportadas, o por las demás compañías petroleras para las que se pueda trabajar y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y

transporte de productos petrolíferos o materias consideradas como peligrosas. Dentro de estas normas se indica la prohibición expresa de fumar, en los procesos anteriormente indicados.

j) Las personas trabajadoras antes de realizar por primera vez las operaciones antes descritas, deberán ser formados por la empresa, mediante prácticas de dichas operaciones debidamente controladas.

k) Los/as conductores/as deberán enviar la información de los eventos y horarios que la empresa solicite, a fin de cumplir con las necesidades de los clientes.

Art. 20º.- 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, y todo el contenido en la materia de seguridad y calidad incluida en el MANUAL DEL EL CONDUCTOR.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Art. 21º.- Régimen disciplinario y procedimiento sancionador

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general y el Estatuto de los Trabajadores por el presente convenio clasificándose en leves, graves y muy graves. A los efectos de este artículo y del régimen disciplinario y sancionador en la empresa, las partes se someten, con carácter supletorio, al Capítulo VIII del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, Resolución del 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (BOE del 29 de marzo de 2012).

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 real y efectiva 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 la persona trabajadora.

El incumplimiento imputable a la persona trabajadora de las **NORMAS INCLUIDAS EN EL MANUAL DEL CONDUCTOR** por copia entregada, en poder de todos los trabajadores/as y del delegado/a de personal o miembros del Comité de Empresa.

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 la empresa, u otro incumplimiento del **MANUAL DEL CONDUCTOR** que tienen obligación de conocer todas las personas trabajadoras con dicha categoría 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 del periodo de seis meses 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 6 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 12 durante un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o alternos en un periodo de seis meses.
- 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/as 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/as 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, en función del sistema de producción de la empresa, establecido en las hojas de ruta y servicio de cada conductor/a, para la realización de cada uno de los servicios de transporte y las operaciones de carga y descarga.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía 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 20 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días. El despido disciplinario.

CAPÍTULO VI

Representación de los/as Trabajadores/as

Art. 22º.- Garantías de los delegados/as del personal o comité de empresa.

Los/as Delegados/as del Personal o miembros del Comité de Empresa estarán facultados para disponer de 18 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/as delegados/as sindicales de una misma Central Sindical.

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/as delegados/as, en la cantidad de 65 € brutos/día.

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

CAPÍTULO VII

Jubilación Parcial

Art. 23º.- Jubilación anticipada.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación parcial y/o anticipada.

CAPÍTULO VIII

Igualdad en el trabajo

Art. 24º.- CLÁUSULAS DE GÉNERO E IGUALDAD. PLAN DE IGUALDAD. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La empresa de común acuerdo con el/la delegado/a de personal designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de las personas trabajadoras cuyas funciones serán:

- a) información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar
- b) 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.

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a las que se refiere este artículo, se han implementado en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que ha sido negociado en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

Se ha aprobado y registrado en el REGCON el Plan de Igualdad de la empresa, en fecha 27/10/2022, con código nº 90117362112022.

La elaboración e implantación del plan de igualdad en la empresa se ha realizado con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y contiene al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 28, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus personas trabajadoras tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a, comprometiéndose a elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se ha aprobado y registrado en el REGCON el Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, en fecha 21/10/2022 con código nº 901023721172022.

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.

Art. 25º.- Cláusulas de género e igualdad.

El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de las trabajadoras y trabajadores, será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo. Las partes firmantes del convenio y afectadas por su ámbito funcional garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición.

Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

- 1.- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
- 2.- Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.
- 3.- Que los puestos de trabajo, las relaciones laborales, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud laboral se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para hombres como para m mujeres.

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 las personas trabajadoras cuyas funciones serán:

- Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar
- Elaborar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo
- 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.

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.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL.

AÑO 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD FUNCIONAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a AREA.	1.220,00	250	20.080
Oficial. 1º adm.	1.075,00	250	18.050
Conductor/a	1.060,82	250	17.851,48
Mecánico/a	1.046,00	250	17.644

AÑO 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD FUNCIONAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a AREA.	1.220,00	250	20.080
Oficial. 1º adm.	1.075,00	250	18.050
Conductor/a	1.097,95	250	18.371,30
Mecánico/a	1.046,00	250	17.644

AÑO 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CALIDAD FUNCIONAL	SALARIO ANUAL
Jefe/a AREA.	1.220,00	250	20.080
Oficial. 1º adm.	1.075,00	250	18.050
Conductor/a	1.136,38	250	18.909,32
Mecánico/a	1.046,00	250	17.644