

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

10645 Resolución de 18 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación, Campillo Palmera, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0059/2014; denominación, Campillo Palmera, S.L.; código de convenio, 30103482012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 09/05/2014, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 18 de julio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

I Convenio Colectivo de Empresa Campillo Palmera, S.L.

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Campillo Palmera, S.L. y, por la parte social, por los representantes unitarios de los trabajadores democráticamente elegidos, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Campillo Palmera, S.L., (en lo sucesivo, Campillo Palmera) y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente artículo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Campillo Palmera, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Campillo Palmera, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Campillo Palmera.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Campillo Palmera en la localidad de Molina de Segura (Murcia), sito en Ctra. de Madrid-Cartagena, km 373, Polígono Industrial La Serreta, así como a aquellos que en el futuro puedan abrirse por la citada mercantil, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 6. Garantía ad personam.

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

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente en:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia, siempre y cuando no contradiga la regulación aquí contenida.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente son superiores a las del Convenio.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros por elección proporcional) y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 12. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

En lo que se refiere al personal de movimiento, se considera facultad de organización de la Empresa la encomienda de un servicio en conducción en equipo (doble conductor) o tutelando a un conductor novel (acompañante de conductor "tironero" o "aprendiz").

2. Los protocolos de actuación de Campillo Palmera se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes Protocolos vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

a) Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.

b) Manual del Conductor, en cuanto a las directrices, usos y prácticas que deben ser observadas por el personal de movimiento incluido en el Grupo III del presente Convenio.

c) Protocolo de actuación frente al Acoso y Riesgos Psicosociales.

d) Plan de Igualdad.

e) Otros:

1	Protocolo Gestión Comercial GRN
2	Protocolo Gestión de Salidas GRN
3	Protocolo de Administración GRN
4	Protocolo de Gestión de Almacén GRN
5	Protocolo Distribución Regional GRN
6	Protocolo de Gestión Logística Molina
7	Protocolo Gestión de Incidencias GRN
8	Protocolo Palibex
9	Protocolo Palletways
10	Protocolo CBL
11	Protocolo Gestor Tráfico Import GRI
12	Protocolo Gestor Tráfico Export GRI
13	Protocolo de Administración GRI
14	Protocolo de Gestión de Almacén GRI
15	Protocolo Gestión Comercial CC
16	Protocolo UPCs seguimiento CC
17	Protocolo Gestión Tráfico Export CC
18	Protocolo Gestión Tráfico Import CC
19	Protocolo Gestión de Autónomos CC
20	Protocolo Conductores internacionales
21	Protocolo Conductores Nacionales
24	Protocolo Conductores Regionales
25	Protocolo Administración y Finanzas
26	Protocolo Gestión Técnica de Recursos
27	Protocolo Gestión de Compras
28	Protocolo Gestión Jurídica

29	Protocolo Gestión Siniestros y Reclamaciones
30	Protocolo Gestión RRHH
31	Protocolo Servicio al Conductor
32	Protocolo de Metodología Organizativa
33	Protocolo de Delegaciones
34	Protocolo de Seguridad
45	Protocolo de Comunicación Interna

Artículo 14. Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Todo lo anterior se señala sin perjuicio de las obligaciones específicas establecidas en el presente Convenio para los conductores de vehículos.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para todos los trabajadores de la Empresa.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 16. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel, y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo que suponga una variación sustancial en las funciones habituales del puesto de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 17. Modalidades de contratación.

17.1 El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de Campillo Palmera.

17.2 A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

17.2.A) Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Dada la particularidad de la actividad de la Empresa, de carácter estacional y cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Definición. Se considerará trabajador fijo discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de la empresa, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada período o ciclo estacional de producción.

2. Retribución. La retribución de los trabajadores fijos-discontinuos incluirá la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación con el salario anual del fijo continuo del respectivo Grupo Profesional.

3. Llamamiento y campaña. Campillo Palmera, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 5 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 2 días naturales.

A tales efectos, los trabajadores designarán y comunicarán a la empresa un domicilio único que se corresponderá con su lugar efectivo de residencia o de localización, número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

El trabajador tendrá obligación de comunicar a la Empresa cualquier cambio en los anteriores datos, siendo responsable de las consecuencias negativas que para él pudieren derivarse de incumplir esta obligación a los efectos de acudir al llamamiento válidamente efectuado por la Empresa.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y puesto de trabajo, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censos u orden de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de la campaña a los representantes de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible a los trabajadores.

17.2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, siendo coincidente esta regulación con la establecida en el vigente Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia.

17.2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución de las siguientes: portes o conjunto de portes específicos, campañas o temporadas de productos concretos, rutas determinadas limitadas en el tiempo de duración incierta, etcétera...

17.2.D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Campillo Palmera podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá ser superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

17.3 La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días hábiles, o de treinta días hábiles si el trabajador perteneciera al Grupo I, según el sistema de clasificación establecido en el presente Convenio.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a Campillo Palmera a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Capítulo I. Principios Generales

Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Campillo Palmera.

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre Campillo Palmera y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

3. Con independencia de lo anterior, y que con carácter general la adscripción a un determinado grupo profesional viene establecida por elementos funcionales, habida cuenta de la importancia que en el sector del transporte tiene la destreza, experiencia y aptitud en el desempeño de las tareas en un mismo grupo profesional y dentro de una misma Empresa, lo cual única y exclusivamente se consigue mediante la práctica en las mismas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran oportuno la creación de un Grupo de Ingreso, regulada en el artículo 26, con carácter previo a la adscripción al grupo profesional de destino.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Los trabajadores de Campillo Palmera, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Capítulo II. Clasificación General

Artículo 21. Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en Campillo Palmera se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I - Personal Superior y Técnico.

Grupo II - Personal Administrativo.

Grupo III - Personal de Movimiento.

Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares.

Grupo V - Grupo de ingreso.

Artículo 22. Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal al personal laboral 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.

Este Grupo I está integrado, de manera meramente indicativa, por los puestos que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

22.1. Director de Área o Departamento.- Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

22.2. Director o Delegado de Sucursal.- Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 22.1 y 22.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

22.3. Jefe de Servicio.- Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de la empresa o centro de trabajo de importancia.

22.4. Titulado de Grado Superior.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

22.5. Titulado de Grado Medio.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

22.6. Jefe de Sección.- Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de la empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

22.7. Jefe de Negociado.- Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta

ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

22.8. Jefe de Tráfico de Primera.- Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

22.9. Jefe de Tráfico de Segunda.- Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

22.10. Encargado General.- Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

22.11. Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas.- Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

22.12. Jefe de Taller.- Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Artículo 23. Grupo II. Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de Campillo Palmera 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. Con carácter meramente enunciativo, comprende los siguientes puestos:

23.1.- Oficial de Primera.- Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas, las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

23.2.- Oficial de Segunda.- Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

23.3.- Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

23.4.- Telefonista.- Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 24. Grupo III. Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados de Campillo Palmera 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, con carácter meramente enunciativo, en los siguientes puestos:

24.1 Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

24.2 Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza,

participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

24.3 Encargado de garaje, campas y otras dependencias: Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

24.4. Conductor mecánico de primera.- Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, 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 exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza 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 realización del servicio.

Para pertenecer a esta categoría, el conductor deberá contar como mínimo con una experiencia de 5 años en el puesto, y haber realizado al menos 200 viajes con retorno incluido internacionales.

24.5. Conductor mecánico de segunda.- Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, 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 exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza 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 realización del servicio.

Para pertenecer a esta categoría, el conductor deberá haber superado con éxito las labores encomendadas como conductor aprendiz dentro del grupo V (artículo 26).

24.6. Conductor-Repertidor de vehículos ligeros.- Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores

complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar 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 realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.

24.7. Capitonista.- Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe de Equipo cuando el caso lo requiera.

24.8. Mozo especializado-carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada o, en caso de que no sean expedidos, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

24.9. Ayudante o Mozo Especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

Cuando se realicen servicios de mudanzas, estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

24.10. Auxiliar de Almacén-Basculero.- Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

24.11. Mozo.- Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 25. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen 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, de manera meramente enunciativa, en los siguientes puestos:

25.1. Ordenanza.- Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

25.2. Guarda.- Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

25.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.- Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

25.4 Jefe de Equipo de Taller.- Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

25.5. Oficial de Primera de Oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en

vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

25.6. Oficial de Segunda de Oficios.- Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles --que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza-- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

25.7. Mozo Especializado de Taller.- Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

25.8. Peón.- Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 26. Grupo V. Grupo de Ingreso.

1. Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios conforme a la actividad de la empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de ingreso", en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa, los cuales percibirán la retribución establecida en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo I del presente Convenio.

2. La promoción al Grupo Profesional de destino, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y en todo caso:

a. En el caso del personal de oficinas y administración, en el primer mes natural siguiente al mes en el que se encuentre el día en el que el trabajador alcance 1 año de antigüedad en dicho Grupo Profesional.

b. En el caso de conductores nóveles (los denominados conductores aprendices o tironeros), en el primer mes natural siguiente al mes en el que se encuentre el día en el que el trabajador alcance 1 año de antigüedad en dicho Grupo Profesional, siempre y cuando cumplan asimismo el requisito de haber efectuado 40 viajes internacionales.

c. En el caso de los trabajadores fijos-discontinuos, se considerará alcanzada la antigüedad necesaria para el ingreso en el Grupo definitivo de destino cuando hayan desempeñado 200 jornadas de trabajo, sin perjuicio del resto de requisitos que resulten preceptivos con respecto al mínimo de viajes necesario.

3. Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

En el caso del personal de movimiento, este tutelaje implicará la necesidad de que todos los servicios de conducción se lleven a cabo en compañía de un conductor experimentado, el cual supervisará e instruirá al nuevo empleado sobre las cuestiones prácticas necesarias para el desempeño de la actividad.

TÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27. Jornada

27.1 Duración.

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual, distribuidas de forma irregular.

En los casos de jornada continuada, no se computará como trabajo efectivo los 30 minutos de descanso diario para el "bocadillo".

No se computarán como tiempo de trabajo efectivo los descansos que se puedan realizar para "fumar un cigarro".

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo, salvo las especialidades previstas para el personal de conducción.

27.2 Distribución.

La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo.

Para los conductores, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

27.3 Distribución irregular de la jornada.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Campillo Palmera hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 35% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 24 meses desde que se produzca.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los límites reglamentarios establecidos en materia de tiempo de conducción.

27.4 Jornada del personal de movimiento.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

A estos efectos, se considera:

- Tiempo de trabajo efectivo. Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos.

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los periodos de descanso mínimos diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

- Tiempo de presencia. Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Entre los tiempos de presencia se señalan, entre otros:

* La parte de los tiempos de carga o descarga del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

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

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

* Los periodos durante los cuales el trabajador acompañe al vehículo transportado en un trasbordador o tren, así como, los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. Las horas de presencia realizadas durante estos periodos, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido por el R.D. 1561/1995.

La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o de presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

27.5. Criterios de descanso del personal de movimiento.

ii) Los conductores que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

iii) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

iv) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

v) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

vi) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

vii) Siempre que las necesidades organizativas de Campillo Palmera lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

viii) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

Artículo 28 Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio. En todo caso, la realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por el responsable del Departamento.

Con excepción de los conductores cuya cuantía y sistema de devengo se establece en el artículo 35.2 de este Convenio (Plus de Kilometraje), el valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será el resultado de dividir el importe de la suma de los siguientes conceptos, en cómputo anual, salario base (SB) + gratificaciones extraordinarias julio y enero (GE) + plus de presencia (PP) / entre la jornada laboral (JL) en cómputo anual, incrementando este resultado en el 0,10%.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Artículo 29 Horas extraordinarias estructurales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad realizada por Campillo Palmera, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, carga, descarga, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 30 Partes de trabajo.

Se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo analógico, o los datos obtenidos de la lectura de las tarjetas de conductor o empresa para los tacógrafos digitales, sean documentos válidos a todos los efectos ante la Autoridad Laboral para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como, entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos de trabajo efectivo, tiempos de presencia y descansos. Se facilitará como parte de trabajo, fotocopia sellada del disco diagrama del tacógrafo o documento acreditativo con los registros obtenidos de las lecturas de las tarjetas digitales para todo aquel trabajador que expresamente lo solicite. Se utilizará como soporte documental adicional la información y datos contenidos en los partes de trabajo sobre de viaje rutas del conductor.

Artículo 31. Vacaciones.

31.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de agosto a octubre, ambos inclusive.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre Campillo Palmera y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en este Convenio sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

31.2 Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más el plus de presencia y el complemento personal de antigüedad en aquellos trabajadores que vengan percibiéndolo.

Artículo 32 Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, con un límite de 8 horas anuales.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Campillo Palmera generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

TÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I. Régimen económico para todo el personal a excepción del personal de movimiento

Artículo 33. Conceptos retributivos del personal de no movimiento.

Las retribuciones fijas de los trabajadores que no realizan actividad de movimiento estarán constituidas por los siguientes conceptos:

1. Salario base por Grupo Profesional.
2. Plus de Presencia.

Artículo 33.1. Salario Base.

Es la retribución mínima a percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 1.

Artículo 33.2. Plus de Presencia.

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

De la cantidad que constituye el plus de presencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de 1 día en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta tres días en un mes. La falta de puntualidad de más de tres días en un mes, dará lugar a la pérdida total del plus de presencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20% del plus por cada día de inasistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo, aunque sea de un solo día al mes, dará lugar a pérdida total del plus.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de las medidas previstas en el Régimen Disciplinario para los supuestos de falta de puntualidad y falta de asistencia.

Artículo 34. Compensación por gastos de comida.

1. De conformidad con los acuerdos suscritos entre Campillo Palmera y representantes de los trabajadores realizados al amparo del Convenio Colectivo sectorial vigente en ese momento, se mantendrá la compensación por gastos de

comida en que vienen incurriendo los trabajadores de oficina que, por motivo del horario establecido, no puedan regresar a su domicilio a mediodía.

2. Se mantendrá la cuantía de dicha compensación en los términos en que viene abonándose hasta la fecha, en concreto:

a. La cantidad que se justifique mediante los correspondientes ticket o reportes.

b. Con el tope de 9 euros diarios.

3. La citada cuantía tendrá en todo caso carácter extrasalarial, al no retribuir el trabajo sino compensar un gasto en que incurre el trabajador por razón del servicio.

Capítulo II. Régimen económico personal de movimiento

Artículo 35. Conceptos retributivos del personal de movimiento.

Las retribuciones fijas de los trabajadores que realizan actividades de movimiento (personal de conducción) estarán constituidas por los siguientes conceptos:

1. Salario base.

2. Plus de kilometraje.

Artículo 35.1. Salario Base.

Es la retribución mínima a percibir por el personal de movimiento de acuerdo a la cuantía establecida en el Anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 35.2. Plus de kilometraje.

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere el apartado anterior, las cantidades que se reflejan en el Anexo 2.

Capítulo III. Dietas

Artículo 36. Dietas fijas por días de desplazamiento.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o pernocta del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio, siempre y cuando se pruebe la realidad del desplazamiento.

Tendrán derecho a la percepción de dietas los trabajadores que por razón de su trabajo se encuentren desplazados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia.

El Anexo III del presente Convenio establecerá las cuantías fijas de las dietas.

Artículo 37. Dietas variables (personal de movimiento)

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, y al igual que se establece en el Convenio Sectorial actualmente vigente, para el personal de

movimiento debido a la onerosidad de la actividad, y el perjuicio que implica encontrarse desplazado fuera del domicilio habitual durante largos periodos de tiempo, y el incremento del coste que ello supone, se establece una compensación adicional de carácter variable dependiente de los kilómetros realizados cada mes, que incrementará la cuantía de la dieta fija por día desplazamiento.

El Anexo III del presente Convenio establecerá las cuantías variables de las dietas del personal de conducción según kilómetro.

Capítulo IV. Disposiciones comunes.

Artículo 38. Revisión salarial.

1. Para los años 2015 y 2016, la cuantía de las retribuciones será la establecida en las Tablas del presente Convenio.

2. A partir del ejercicio 2017, las retribuciones experimentarán un incremento igual al del IPC real nacional, con un límite del 1,5%. En aquellos casos en los que el IPC real resultara negativo, las Tablas Salariales no serán incrementadas.

3. El incremento salarial regulado en el apartado anterior se producirá de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año natural correspondiente, devengando el 100% del incremento aquellos trabajadores que hayan permanecido en la Compañía durante todo el año natural al que el mismo se refiere.

Artículo 39. Retribuciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, en los meses de julio del año y con ocasión de la Navidad, que se abonarán a razón de 30 días de salario base.

Artículo 40. Plus de Nocturnidad.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 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, se abonará con un incremento del 10% sobre el salario base, excepción hecha del personal de movimiento, cuyo sistema de retribución ya comprende el trabajo considerado nocturno a través del denominado Plus de kilometraje.

Artículo 41. Plus especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente, cobrarán por cada día de trabajo que realicen dicha actividad un plus del 10% de su salario base diario.

TÍTULO VIII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 42. Traslados y desplazamientos.

42.1 Traslados. 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 este 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 pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de una mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

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

42.2 Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. El desplazamiento forma parte del poder de dirección de la Empresa.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la Empresa.

TÍTULO IX. OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE MOVIMIENTO

Artículo 43. Criterios Generales.

1. Debido a las especiales características de la prestación de servicios como conductor o conductor mecánico, se establecen en el presente Título una serie de obligaciones específicas para los mismos, a fin de acomodar su actuación a la normativa de Transporte Terrestre, y especialmente a los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, así como a la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación del Transporte Terrestre, y al Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.

2. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Título por parte de los trabajadores a los que resulten de aplicación podrá ser sancionada conforme al régimen disciplinario del presente Convenio.

Artículo 44. Obligaciones de conductores y conductores mecánicos.

44.1. Obligaciones esenciales relativas a la conducción de cualquier tipo de vehículos:

Con independencia de las obligaciones específicas derivadas del tipo de vehículo que se conduzca, y que se detallan en los subapartados siguientes, todos los conductores y conductores mecánicos de Campillo Palmera tienen las siguientes obligaciones esenciales, que se consideran inherentes a la prestación de servicios:

1. Conocer y cumplir los Protocolos que se encuentren vigentes y que afecten a su actividad.

2. La llevanza del tacógrafo o de cualquier otro sistema de gestión del tiempo de conducción que pudiera establecerse.

3. La correcta utilización del tacógrafo, seleccionando en cada momento la actividad que esté realizando.

4. Descargar la tarjeta digital del tacógrafo en los sistemas habilitados para ello o, en su caso, entregar los discos analógicos, a la Dirección de Campillo Palmera o a la persona que se designe por ésta, cada vez que se regrese a la base, así como también cuando sea requerido específicamente para ello.

5. Atenerse a las instrucciones empresariales en materia de rutas y horarios de transporte, así como sobre consumo óptimo de combustible.

6. Complimentar adecuadamente, en todos sus apartados y datos, el denominado "Sobre de viaje del conductor", siguiendo las instrucciones incorporadas al mismo, y entregarlo a la Empresa cuando regrese a la base, junto con la documentación correspondiente.

7. Llevar a cabo el check-list o supervisión del vehículo cada vez que se regrese a la base/a la finalización de cada servicio. Informar inmediatamente de cualquier avería, accidente o desperfecto.

8. Informar inmediatamente de cualquier multa, sanción, inspección o cualquier actuación de la autoridad relacionada con la ejecución del servicio de transporte.

9. Informar de manera inmediata a la Empresa de cualquier mercancía localizada en el vehículo que no aparezca en los documentos de carga, así como de cualquier persona que sea hallada en el vehículo sin autorización. Está estrictamente prohibido transportar cargas o personas que no cuenten con la expresa autorización de Campillo Palmera.

10. Limpiar el vehículo y acondicionar el mismo cada vez que se regrese a la base/a la finalización de cada servicio, de forma que se encuentre en condiciones de ser empleado por el conductor asignado al siguiente servicio.

11. Repostar obligatoriamente cada vez que se regrese a la base, quedando así el vehículo preparado para el siguiente el porte, excepto que se autorice lo contrario por la Empresa.

12. Solicitar la tarjeta de transporte ante la autoridad de transportes de la provincia donde resida.

13. Solicitar una nueva tarjeta 30 días antes de que caduque su tarjeta de transportes.

14. En caso de pérdida o robo, deberá solicitar una nueva tarjeta en un plazo de 7 días, y denunciar el hecho.

15. Realizar/colaborar en las actividades de carga y descarga que se encomienden, incluidas las tareas de intercambio de palets que se soliciten en las instrucciones de carga.

44.2. Obligaciones relativas a la conducción de vehículos-cisterna:

1. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

2. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

3. Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

4. Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

44.3. Obligaciones relativas a la conducción de vehículos frigoríficos:

1. Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

2. Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire interior, cuando proceda.

3. Efectuar el pre-enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

44.4. Obligaciones relativas a la conducción de camiones portavehículos: cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

44.5. Obligaciones relativas a la conducción de vehículos para el transporte de áridos: realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

44.6. Obligaciones relativas a la conducción de vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles: colaborar activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

Artículo 45. Responsabilidad sobre las multas de tráfico.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 138.2 de la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre y 194 del Reglamento de Desarrollo de la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre, los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas de circulación y seguridad vial, así como las normas específicas sobre tiempos y control de la conducción contenidas en los Reglamentos Comunitarios, Leyes y Reales Decretos que se hacen constar en el presente Título.

2. Una vez que la infracción administrativa sea firme, la Empresa podrá detracer al trabajador de la nómina, finiquito o indemnización por fin de contrato las cantidades que haya debido abonar como resultado del procedimiento, teniendo esta detracción naturaleza de compensación de créditos. No obstante, en caso de que exista la posibilidad de una reducción del importe por conformidad y pronto pago de la sanción, la Empresa podrá acogerse a la misma sin necesidad de agotar el procedimiento administrativo hasta su firmeza. En este caso, deberá darse trámite de audiencia al trabajador con carácter previo al abono de la sanción con el fin de valorar la conveniencia o no de recurrir la sanción.

3. La Empresa detracerá las cantidades al trabajador para el abono de la sanción impuesta de la forma que resulte menos perjudicial para el mismo,

fraccionándola en tantos plazos mensuales como sea necesario. Se establecen los siguientes límites:

a. No podrá detraerse al trabajador en cada plazo mensual una cantidad superior al 50% de su salario base.

b. La cantidad resultante a favor del trabajador, después de efectuar la detracción, deberá ser siempre superior al salario mínimo interprofesional, computándose todos los conceptos retributivos.

c. Lo anterior no resultará de aplicación en el supuesto de detracción del finiquito, en cuyo caso será posible aplicar el 100% de detracción hasta el límite de la cuantía del finiquito.

4. La imputación de la responsabilidad prevista en este artículo no se considerará aplicación del régimen sancionador.

Artículo 45. Permiso de conducir.

1. Los conductores están obligados a informar a Campillo Palmera, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

2. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el Artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del Artículo 53, 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que se les privara del derecho a conducir mediante resolución judicial o administrativa firme, aunque esta privación fuera temporal, o cuando el conductor perdiera la totalidad de los puntos asignados de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad vial.

3. Mientras la resolución judicial o administrativa a la que se refiere el apartado anterior no sea firme, la Empresa podrá optar por destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior si lo hubiere, respetando el salario correspondiente a su Grupo Profesional, o conceder al trabajador una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carnet, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo. En este caso, el tiempo que el trabajador pase en situación de excedencia no computará como antigüedad, salvo en los casos en los que posteriormente recaiga resolución judicial o administrativa que revoque la privación del derecho a conducir por indebida.

TÍTULO X. MEJORAS SOCIALES

Artículo 46. Seguro de Accidentes.

Campillo Palmera suscribirá, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 24.000,00 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual, y 31.000,00 euros en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con el límite de 25.0000 euros.

Artículo 47. Otras mejoras sociales.

1. Campillo Palmera garantizará, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los

gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Facultativamente, estas garantías podrán ser cubiertas por la empresa mediante la contratación de un seguro específico.

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

2. Campillo Palmera ayudará a gestionar la financiación aplazada del costo de la formación a los conductores y conductores mecánicos del curso de sensibilización y reeducación vial, en el caso de que el titular de la autorización para conducir haya perdido una parte del crédito inicial de puntos y lo haya comunicado a la empresa. Dichos cursos se realizarán fuera de la jornada laboral.

Artículo 48. Formación de reciclaje de los conductores.

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

El costo de la formación será a cargo de la Empresa. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, la Empresa podrá optar por destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior si lo hubiere, respetando el salario correspondiente a su Grupo Profesional, o conceder al trabajador una excedencia por el tiempo necesario hasta la obtención de la autorización, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo. En este caso, el tiempo que el trabajador pase en situación de excedencia no computará como antigüedad.

TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Faltas.

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

Artículo 50 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 la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

3. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

5. Descuidos o negligencias en la conservación del material, cuando no ocasionen perjuicio a la Empresa.

6. 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.

7. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

Artículo 51. 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. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

4. Entregarse a juegos, distracciones, redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o superior jerárquico en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador, cuando no causase perjuicio a la Empresa.

6. La alegación de causas falsas para las licencias.

7. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa. Si dichos trabajos concurriesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

10. Las faltas graves 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.

11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

14. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16. No informar a la Empresa, por parte del personal de movimiento, de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

17. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto al personal de movimiento durante la actividad de conducción.

18. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

Artículo 52. Faltas muy graves generales.

Son faltas muy graves aplicables a todos los trabajadores de la Empresa:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 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 sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez o toxicomanía habituales si repercuten negativamente en el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto a los conductores y conductores mecánicos durante la actividad de conducción.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

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

10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. No informar al empresario por parte de los conductores y conductores mecánicos, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

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

Artículo 53. Faltas muy graves en la actividad de conducción.

Sin perjuicio de las faltas recogidas en los números anteriores de este artículo, y a los efectos de posibilitar la aplicación del punto 4 del artículo 138 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (Ley 16/1987, de 30 de julio), modificado por la Ley 9/2013, de 4 de julio, tendrán así mismo la consideración de faltas muy graves, en materia de tiempos de conducción y descanso de los conductores y en lo relativo a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, las siguientes:

1. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

2. La falta, deterioro o pérdida de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

3. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en el presente Convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4. La negativa injustificada del conductor a realizar un porte o servicio.

5. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas o carga no autorizada en vehículos de la empresa.

6. No comunicar de forma inmediata a la Empresa cualquier persona o carga no autorizadas que se descubra en el vehículo durante la conducción.

7. El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos.

8. La manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

9. Sobrepasar los límites de alcoholemia establecidos en la legislación vigente durante la conducción, o conducir bajo los efectos de sustancias estupefacientes, aunque sea de manera esporádica.

10. La comisión, por parte del personal de movimiento de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso. No obstante, cuando de los hechos se desprenda una notoria temeridad en la actividad de conducción y resulten causa de un accidente, será suficiente la comisión de una infracción grave.

Artículo 54. Régimen de sanciones.

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

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

b) Por faltas graves: Desde las previstas en el apartado anterior hasta la suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días; y postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Desde las previstas en los dos apartados anteriores hasta la suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; y despido.

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

Artículo 55. Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas vigentes en Campillo Palmera con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores que estuvieren prestando servicios en ese momento.

El establecimiento de un nuevo Grupo de Ingreso tiene por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un sector como el del transporte, en evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

A mayor abundamiento, a través de esta figura de aplicación limitada en el tiempo se pretende favorecer tanto la contratación como el mantenimiento del empleo existente.

Disposición adicional segunda. Plan de igualdad.

Se seguirá desarrollando del Plan de Igualdad ya vigente en Campillo Palmera, tal y como queda recogido en el artículo 13.2.d) del presente Convenio, para su aplicación práctica mediante la Comisión de seguimiento y perfeccionamiento de dicho plan creada al efecto.

Anexo I. Tablas salariales por grupos.

Las Tablas Salariales para los ejercicios 2014, 2015 y 2016 serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas anuales.

	SALARIO BASE	PLUS DE PRESENCIA
GRUPO I	900,00 €	250,00 €
GRUPO II	800,00 €	200,00 €
GRUPO III	-	-
Grupo III Conductor mecánico 1. ^a	750,00 €	-
Grupo III Conductor mecánico 2. ^a	680,00 €	-
Grupo III Conductor vehículos ligeros	670,00 €	-
GRUPO IV	680,00 €	150,00 €
GRUPO V	645,30 €	100,00 €

Anexo II. Plus de kilometraje

De conformidad con lo establecido en el artículo 35.2 del presente Convenio, ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere:

PLUS KILOMETRAJE NACIONAL	0,0050 € - Km.
PLUS KILOMETRAJE INTERNACIONAL	0,0075 € - Km.

Anexo III. Dietas.

Se establecen las siguientes dietas fijas:

	NACIONAL	INTERNACIONAL
DESAYUNO	2,00 €	4,00 €
ALMUERZO	2,00 €	4,00 €
CENA	2,00 €	4,00 €
PERNOCTA	2,00 €	4,00 €

Para el personal de movimiento debido a la onerosidad de la actividad, y el perjuicio que implica encontrarse desplazado fuera del domicilio habitual durante largos periodos de tiempo, y el incremento del coste que ello supone, se establece una compensación adicional de carácter variable dependiente de los kilómetros realizados cada mes, que incrementará la cuantía de la dieta fija por día desplazamiento, de conformidad con las siguientes cuantías:

DIETA VARIABLE NACIONAL	0,0400 € - Km.
DIETA VARIABLE INTERNACIONAL	0,0560 € - Km.