

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4558 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Energía y Transporte Levante 2022, S.L.U.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

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 con número de expediente 30/01/0188/2024; denominado Energía y Transporte levante 2022, S.L.U; código de convenio n.º 30104331012024; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/07/2024 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, 9 de septiembre de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

I Convenio colectivo de los centros de trabajo de la Región de Murcia de la empresa Energía y Transporte Levante 2022 SLU

Todos los términos que se incluyen en el presente Convenio Colectivo se hacen de forma genérica, de tal forma, que se refieren tanto a mujeres como a hombres que presten sus servicios en el centro de trabajo precitado, sin diferencias entre ellos por razón de sexo ni de cualquier otra circunstancia independiente de su cualificación y/o clasificación profesional.

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio.

De conformidad con el artículo 85.3.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores/as se hace constar expresamente que el presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de la mercantil ENERGIA Y TRANSPORTES LEVANTE 2022 SLU (en adelante, "Energía y Transportes" o la "Empresa") y la representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la empresa en la Región de Murcia, concretamente los centros de trabajo sitios en Calle Actinio, s/n Los Camachos (Cartagena-Murcia) y Ctra. El palmar, 619 El Palmar (Murcia) constituida por los Delegados de Personal de los citados centros de trabajo, ostentando ambas partes la legitimación negociadora que les otorgan los artículos 87 y 88 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores/as aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,(en adelante TRLET) y así consta y se recoge firmado por las partes en el Acta de Finalización de las negociaciones del Convenio Colectivo de fecha 19 de julio de 2024.

Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal

A) Ámbito Territorial y Funcional.- El presente convenio afecta a la empresa Energía y Transporte Levante 2022 SLU., con domicilio en C/ Tamaríts n.º 8 - Polígono Industrial del Mediterráneo - 46550 - Albuixech (Valencia) y a la totalidad de la plantilla de las personas trabajadoras, empleados/as exclusivamente en la actividad de transporte de mercancías por carretera y que prestan sus servicios en los centros de las localidades de la Región de Murcia precitados en el artículo 1.

B) Ámbito Personal.- El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras de los centros de trabajo precitados de conformidad con la clasificación profesional que se adjunta al presente Convenio en las tablas salariales.

Artículo 3.- Vigencia y duración

La duración del presente convenio será desde el 01 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2029, entrando en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha de su publicación se retrotraerán al día 1 de enero de 2024.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga en curso, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales.

No obstante, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4.- Concurrencias del convenio

El presente convenio, se aplicará en sus propios términos y sin cambio alguno, en consecuencia, durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal.

Artículo 5.- Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio se compensarán en su totalidad con las que vinieran disfrutando las personas trabajadoras, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas con carácter "ad personam" siempre que en conjunto y cómputo anual sean superiores las establecidas en este convenio, el plus diferencia de convenio se considerara "ad personam".

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que, por cualquier causa, se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este convenio, quedara todo el sin eficacia, debiendo procederse a un nuevo estudio de la negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

Artículo 7.- Organización del trabajo y facultades de la empresa

La organización del trabajo queda reflejada en los artículos 39, 40, 41 y 44 del Estatuto de los Trabajadores/as, corresponde a la dirección de la empresa, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores/as, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.

Son facultades de la dirección de la empresa, que deberá ajustarse a las disposiciones legales:

1. Determinación y exigencias de los rendimientos normales a que se refiere el presente convenio.

2. Adjudicación del número de elementos y de la tarea necesaria que corresponde al rendimiento mínimo exigible.

3. Fijación de las normas de trabajo que garanticen la calidad y seguridad del servicio, así como su continuidad. Igualmente, la exigencia de atención, vigilancia, conservación y limpieza de los vehículos, documentaciones, útiles, maquinaria, etc.

4. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso, se respetará el grupo profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación.

5 El establecimiento por parte de la empresa de un nuevo sistema de organización del trabajo por modificación de sus relaciones contractuales con terceros, será obligatorio y firme aun en caso de disconformidad de los trabajadores/as, expresada mediante la oposición razonada de sus representantes.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

7. La adaptación de normas de funcionamiento de la empresa y de rendimiento para nuevas formas de trabajo que resulten del cambio contractual realizado por los clientes de la empresa tanto operativo como táctico en personal, vehículos, maquinaria, utillaje, sistemas de información y futuras disposiciones de las empresas petrolíferas que contraten nuestros servicios.

Artículo 8.- Jornada de trabajo

1.- La jornada de trabajo para el personal de la empresa, será de cuarenta horas semanales, de acuerdo con el calendario laboral, en cómputo semanal, de lunes a viernes garantizándose un mínimo de ocho horas diarias de trabajo efectivo, considerándose extraordinarias las que excedan de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales.

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia de este convenio será de 1.792 horas.

2.- Cuando la organización del trabajo lo permita y siempre previo acuerdo entre empresa y administrativos/as, se podrá implantar la jornada continuada para éstos, respetándose los que ya la tienen concedida.

A la normativa legal vigente, se estará también en cuanto a descanso semanal y diario.

3.- Dadas las características de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia, que como máximo están permitidas en la legislación vigente.

Con relación a la jornada flexible se estará a lo dispuesto en el apartado 34.2 del estatuto de los trabajadores/as.

Si por necesidades del servicio se realizara carga los sábados, las horas que se precisen realizar se considerarán horas extraordinarias, garantizándose un mínimo de ocho horas.

Si por necesidades del servicio se realizara carga los festivos, las horas que se precisen realizar se consideraran horas festivas, garantizándose un mínimo de ocho horas y ello salvo servicios excepcionales que serán pactados entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, estas horas se abonaran por el importe contemplado en la tabla salarial.

Artículo 9.- Definición de tiempo de trabajo efectivo y de presencia

I.- Tiempo de trabajo efectivo:

a) La conducción de los vehículos.

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

En situación de avería y mantenimiento:

c) El tiempo de reparar la misma.

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

II.- Tiempo de presencia:

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

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

c) Las esperas por operaciones o averías o paradas reguladas por este convenio colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el/la conductor/a, la vigilancia del vehículo

d) Cualquier otra actividad a realizar por el/la conductor/a, que no esté incluida en el epígrafe "tiempo efectivo".

Artículo 10.- Horas extraordinarias y de presencia

Se pacta expresamente, que el valor de la hora extraordinaria y la hora de presencia serán de la cuantía indicada en cada anexo de la tabla salarial del presente convenio para todas las categorías.

Trimestralmente, los delegados de personal, conjuntamente con la dirección de la misma, revisarán el número, distribución y justificación de las horas extraordinarias realizadas durante el trimestre anterior.

El personal del departamento de distribución junto con los delegados de personal garantizará en la medida de lo posible el reparto equitativo del trabajo y de las horas para todo el personal de conducción de la empresa.

Artículo 11.- Conceptos retributivos salariales

Salario base: según categoría profesional. Tablas salariales.

Plus de antigüedad: Se calculará sobre el salario base con exclusión de cualquier otro concepto.

Plus ADR: La cantidad correspondiente el PLUS ADR que figura en las tablas salariales se aplicará desde el 01/01/2024 a todas las personas trabajadoras con categoría de conductor mecánico y mecánicos.

A las personas trabajadoras que venían percibiendo el Plus Diferencia Convenio convertido en virtud de este convenio en complemento ad personam se les detraerá de dicho complemento el importe del ADR, de tal forma que la cantidad resultante como Complemento Ad personam no será ya compensable ni absorbible ni tampoco sufrirá incremento económico alguno a partir del 01/01/2029, hasta esa fecha se le aplicarán los incrementos económicos del convenio, salvo que la armonización de salarios se realice anterior a esa fecha.

Horas extraordinarias y presencia: Son las que exceden de la jornada habitual de trabajo diario, y que vienen reflejadas y cuantificadas económicamente en las tablas salariales del presente convenio. Según definición reflejada en el art. 9 del presente convenio.

Plus nocturnidad.- Según se establece por el artículo 15 del presente Convenio.

La empresa se compromete a armonizar los salarios fijos y variables en un periodo máximo de 5 años (hasta 31 de diciembre de 2029) para evitar diferencias relevantes entre las diferentes bases que lindan con el centro de trabajo de Murcia y Cartagena, a tal efecto los incrementos que se apliquen durante estos 5 años irán de mayor a menor progresivamente.

Los incrementos para la armonización precitada solo se aplicarán sobre los conceptos salariales de convenio, SALARIO BASE, ADR, ANTIGÜEDAD, HORAS EXTRAS Y DIETAS en tanto en cuanto se perciban en cuantía inferior, no serán de aplicación al complemento "ad personam", al cual únicamente se le aplicará el incremento económico que se pacte para cada año en el convenio sin el correspondiente al incremento de armonización y de conformidad con el artículo 11.

La estructura salarial del presente convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Región de Murcia, acoplando su actual estructura a la del presente convenio y en todo caso, respetándose Ad personam las cantidades que viniesen percibiendo por encima de la estructura

salarial del presente convenio, a excepción de los posibles complementos salariales variables o sujetos a objetivos, los cuales se mantendrán como se están aplicando hasta la fecha.

Artículo 12.- Liquidación mensual de nóminas

Se hará efectiva antes del penúltimo día natural del mes en todos los conceptos fijos.

Los conceptos variables se abonarán contabilizando del día 21 del mes anterior al día 20 del mes de abono de la nómina.

Artículo 13.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, a percibir los días quince de los meses marzo, junio y diciembre, cuyo importe se fijará en treinta días de los siguientes conceptos:

- Salario base
- Plus antigüedad.
- Plus ad personam

Se respetarán, en todos los casos, las condiciones más beneficiosas de carácter individual.

No se prorratearán las pagas extraordinarias en el salario mensual, sino que se abonarán en las fechas anteriormente indicadas.

Artículo 14.- Complemento de antigüedad

Se establece un complemento salarial de antigüedad del 5% del salario base por quinquenio cumplido de permanencia en la empresa, para cada una de las categorías profesionales que aparecen recogidas en el presente convenio.

Dicho complemento retributivo tendrá un tope máximo de 4 quinquenios, que equivaldrán al 20% del salario base. Los quinquenios se percibirán en el mes en que se produzca su devengo.

Artículo 15.- Plus de nocturnidad

Las horas ordinarias trabajadas durante el período nocturno, comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea de naturaleza nocturna, tendrán una retribución específica incrementada en 25% calculada sobre el importe de la hora ordinaria trabajada.

Artículo 16.- Dietas

A todo conductor/a con servicio se le abonará la dieta de la comida.

Dicha dieta se abonará siempre y cuando la jornada efectiva de trabajo del conductor sea igual o superior a las 6h y se eviten las colas para carga y tiempos de espera, estableciéndose turnos de entrada escalonada para ello que podrán fijarse por la empresa. No se abonará, con independencia de la hora de entrada, la dieta de desayuno.

Con independencia del párrafo anterior, las dietas de comida, cena y pernoctación se devengarán cuando el trabajador, por necesidades de servicio, tenga que comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio.

La dieta de comida no se abonará en los servicios realizados de venta en ruta, salvo que por jornada corresponda.

La retribución de las dietas será la establecida en la tabla salarial.

Artículo 17.- Prendas de trabajo

Al personal conductor/a y taller se les facilitaran las prendas de trabajo necesarias para la realización del servicio.

Artículo 18.- Vacaciones

Las personas trabajadoras de la empresa, afectadas por este convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 naturales, a razón de salario base más antigüedad, plus ad personam y plus ADR.

En el supuesto de que cualquier trabajador/a tuviera fijada previamente la fecha de disfrute de sus vacaciones, y en esta fecha se encontrara en situación de I.T. sea cual fuera la contingencia, podrá disfrutar los días no consumidos dentro del primer trimestre del año natural siguiente y en todo caso dentro de los 18 meses a la terminación del citado año natural, salvo cuando la I.T. derivara de embarazo, parto, lactancia natural o suspensión por maternidad o paternidad.

El período de vacaciones a disfrutar por el personal de la empresa será de 22 días hábiles, no comenzando nunca en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se tomarán en dos periodos de 15 días naturales consecutivos.

Artículo 19.- Sistema de elecciones de vacaciones

La distribución y periodos vacacionales se fijará mediante cuadrante por el departamento de tráfico/distribución a propuesta de los delegados de personal.

Respecto del tiempo y la forma en que se han de disfrutar por los trabajadores/as de las vacaciones, conforme se ha venido haciendo durante los últimos años, se seguirán las siguientes normas, sobre la base de la elaboración de 4 listas:

1.º Las listas serán actualizadas cuando el más antiguo este primero de la lista.

2.º Se seguirá estricto orden de las listas. (1.ª – 4.ª – 2.ª – 3.ª – 1.ª).

3.º Las listas darán dos vueltas (1.ª vuelta elegirán 1.ª quincena; 2.ª vuelta elegirán 2.ª quincena), siempre por orden de lista.

3.º La RLT se dirigirá al trabajador por orden de lista para que este elija sus quincenas en un único cuadrante.

5.º Para el cambio de vacaciones con cualquier trabajador deberá de dirigirse exclusivamente a la RLT.

6.º Si por causas mayores algún trabajador necesita vacaciones en una fecha determinada y solicitándolo por escrito a la RLT tendrá preferencia (bodas, comuniones, etc.).

7.º El personal de nueva incorporación, pasará al último lugar de preferencia durante el primer año.

8.º Estos cambios se realizarán para que todos tengan las mismas oportunidades.

9.º La RLT resolverá cualquier duda que se pueda plantear.

10º El personal que permanezca en baja de larga duración perderá su orden de preferencia en suspensión. Asignándole un nuevo periodo tras la incorporación al trabajo.

11.º Cuando en los periodos establecidos de vacaciones, hayan tres o más trabajadores/as de baja, se reducirá en una salida menos en dicho periodo vacacional (será un voluntario o en su defecto el último de la lista en dicho periodo).

Artículo 20.- Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales, iniciándose el cómputo a partir del primer día laborable tras el enlace.

C) Por 5 días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos cinco días podrán disfrutarse en días alternos.

D) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en un día.

E) El tiempo necesario para la realización de cursos legalmente habilitantes como la renovación del ADR y el CAP. La empresa sufragará los gastos de renovaciones de los carnets de ADR y CAP.

F) Dos días para el traslado de domicilio habitual

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, y en los casos de adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.

J) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

K) Dos días de libre disposición.

Artículo 21.- Suspensión del carnet de conducir

Estarán afectados por este artículo aquellos trabajadores/as y trabajadoras cuya actividad sea la conducción de vehículos. Si les fuera retirado el permiso de conducir, en atención a infracciones cometidas fuera de su horario laboral, la empresa deberá recolocarlo en otro puesto de trabajo, si lo hubiera, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada, si no lo hubiera la empresa podrá optar por situarlo en excedencia forzosa, o bien rescindir el contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida.

La situación de excedencia forzosa en las condiciones fijadas en el presente artículo sólo será posible de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado. Durante este tiempo, el contrato de trabajo quedará en suspenso, al

igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, si bien el trabajador/a conserva el derecho al reingreso automático una vez finalizado el tiempo de suspensión.

En el caso de que la opción de la empresa sea la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, se reconoce el derecho del trabajador/a a reingresar en la empresa una vez recuperado el carnet de conducir o título habilitante, con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador/a viene condicionado a la devolución de la indemnización recibida.

Lo anteriormente expuesto no resultará de aplicación en los supuestos de retirada del carnet de conducir durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en cuyo caso, la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Cuando el trabajador/a pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente.

Artículo 22.- Derechos sindicales

En materia sindical, se aplicará la legislación vigente, acordándose para los representantes de los trabajadores/as/as la acumulación de horas que autoriza el Estatuto de los trabajadores/as.

1. La Representación Legal de las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores/as, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario a la RLT, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y la RLT sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y la RLT actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores/as.

2. La RLT tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. La RLT, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, la RLT tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. La RLT tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

La RLT tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario a la RLT, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores/as proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores/as, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de la RLT pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir la RLT deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. La RLT tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 23.- Incapacidad temporal

1.- El personal de esta empresa que se encuentre en incapacidad temporal, percibirá los complementos que se fijan en este artículo en función de las siguientes determinantes de la misma, con las siguientes cuantías:

a) I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

Desde el día 1 al 14, el/la trabajador/a percibirá el 85% del salario base, más antigüedad y plus ad personam, y a partir del día 15, percibirá el 100% del salario base, antigüedad y plus ad personam, calculado en todo el periodo de baja y siendo siempre y en todo caso con el tope máximo del 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja, no pudiendo por tanto percibir más de esa cantidad.

b) I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Desde el primer día de baja, el/la trabajador/a percibirá el 100% de salario base, más antigüedad y plus ad personam, como máximo el 100% de la base de cotización personal del mes anterior a la fecha de la baja, no pudiendo por tanto percibir más de esa cantidad.

2.- Pagas Extras.

Cuando las personas trabajadoras estén en situación de IT, percibirán las pagas extras para el año 2024 como mínimo en un 50% del total de la paga extra que corresponda, para el año 2025 y 2026 dicho porcentaje será del 25%, y en cualquier caso con independencia de la duración del periodo de IT.

A partir del año 2027 las pagas extras se percibirán proporcionalmente al periodo de IT que corresponda.

Artículo 24.- Seguro colectivo

La empresa vendrá obligada a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores/as o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

Por muerte en accidente laboral: 32.030,91€

Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, situaciones derivadas todas ellas de accidente de trabajo: 44.843,27€

Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo: 6.406,18 €

Dichos importes serán de aplicación a partir de la fecha de publicación del presente convenio.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente Resolución.

Artículo 25.- Comisión Paritaria

Se crea una comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

I. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.

II. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

III. Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia practica del convenio.

IV. Vigilancia de la no discriminación.

V. Elaboración de planes de igualdad.

Las funciones y actividades de la comisión paritaria del convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones y contenciosas previstas en la Ley del Estatuto de los trabajadores/as, en la forma y alcance regulados en dicho texto legal y disposiciones complementarias.

La comisión paritaria del convenio tendrá su domicilio en el de la propia empresa, pudiendo no obstante reunirse y actuar en cualquier otra parte del territorio provincial mediante acuerdo previo.

La comisión paritaria se compondrá de tres miembros nombrados por los trabajadores/as y tres miembros nombrados por la empresa de los cuales se elegirán un presidente, un secretario y dos vocales de la empresa y otros dos elegidos por los trabajadores/as.

El presidente y el secretario serán elegidos por acuerdo de las partes por un periodo de un año y de entre los miembros de la parte social el primer mandato y de la empresa el segundo y así sucesivamente.

A las reuniones podrán asistir los asesores que las partes estimen convenientes, con voz pero sin voto, y en un número máximo de tres personas.

Las partes podrán nombrar suplentes para el caso de ser preciso.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, a cuya competencia, en trámite conciliatorio previo, someten el conocimiento de cualquier divergencia entre los trabajadores/as y empresa.

Artículo 26.- Conflictos entre empresa y trabajadores/as

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 25 de este Convenio, las partes firmantes se someten a la Solución Extrajudicial de conflictos laborales por medio de la Fundación de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

Artículo 27.- Utilización de elementos y equipos informáticos

La empresa facilitará para aquellos puestos de trabajo en que sean precisos, los elementos y equipos informáticos necesarios para el desempeño del trabajo.

Y en relación a ellos, las comunicaciones así como los correos electrónicos que realicen los trabajadores/as de la plantilla, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado con el ejercicio de sus funciones laborales, sin que puedan utilizarse a otros fines y estarán sujetos a los controles que precise efectuar la empresa para el correcto uso de aquellos y en su caso con la salvaguarda fijada por la ley de protección de datos de carácter personal, al igual sucederá con toda la información que se difunda a través de esos nuevos medios técnicos.

Artículo 28.- Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en los diferentes acuerdos generales para las empresas de transporte de mercancías por carretera que se encuentren vigentes durante la duración del mismo.

Artículo 29.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores/as.

Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Evaluación de Riesgos

La acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos, para la seguridad y salud de los trabajadores/as, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de las empresas y en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en todos los niveles de la misma.

Las actividades de prevención, deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores/as al utilizarlos.

Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores/as:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores/as, a través de sus representantes, ó en su defecto directamente a los trabajadores/as, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores/as:

El empresario/a deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, ó en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Vigilancia de la salud de los trabajadores/as:

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores/as, previstos en el artículo 22 de la L.P.R.L. (vigilancia de la salud)
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores/as:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores/as, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores/as encargados de esas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

Obligaciones de los trabajadores/as

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

7. El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores/as)

Artículo 30.- Protocolo de control de conductas adictivas.

En el marco del derecho de las trabajadoras y trabajadores a la vigilancia de la salud, se regula la vigilancia de las conductas adictivas de alcohol y drogas de toda la plantilla, mediante el protocolo definido en el anexo III de este convenio.

Artículo 31.- El Comité de Seguridad y Salud

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores/as especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz, pero sin voto.

Las competencias del comité de salud laboral son:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del comité de salud laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Artículo 32.- Periodo de prueba

Se fija para las futuras contrataciones un período de prueba, técnicos titulados: seis meses, resto de trabajadores/as: dos meses; durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones que conlleve su puesto de trabajo y que el resto de trabajadores.

Cualquiera de las partes podrá, desistir o rescindir el contrato de trabajo, dentro de este período de prueba sin necesidad de preaviso, y sin que tal decisión de lugar a indemnización alguna.

Artículo 33.- Preaviso del trabajador

El personal que desee cesar de manera voluntaria en el servicio de la empresa deberá avisar previamente a la dirección y por escrito, con una antelación mínima de 15 días a aquel en que haya de causar baja.

El incumplimiento en el plazo de preaviso indicado motivará una pérdida de salarios equivalente al importe de sus emolumentos en los días de retraso de la comunicación.

Esta pérdida de salarios podrá detraerse de los conceptos que la empresa debe abonar al trabajador en conceptos de finiquito.

Artículo 34.- No discriminación

De conformidad con lo establecido por la Ley 3 /2007 y normas que la desarrollan, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores/as por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

Artículo 35.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial y el resto de condiciones de trabajo, como son la jornada laboral, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, establecidas para la vigencia de este convenio, se podrán inaplicar siempre y cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente causas económicas, técnicas, organizativas o de producción contempladas legalmente.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores/as (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro) que acredite la mencionada situación.

En un plazo de 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la comisión paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos competente, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores/as y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores/as están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, el correspondiente sigilo profesional.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

Artículo 36.- Grupos profesionales

En cuanto a las clasificaciones o categorías profesionales, y sus obligaciones específicas, las partes negociadoras acuerdan someterse a las señaladas en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera vigente y a las particularidades específicas que pudieran resultar de la adaptación de las normas ISO 9.001 e ISO 14.000 y la SQAS (Safety and Quality Assessment Systems).

Anexo I. Tablas Salariales

Grupo I (personal directivo/a)

I	Director/a gerente	1.662,09
II	Director/a financiero/a administrativo/a	1.662,09
III	Jefe/a de operaciones	1.662,09
IV	Ingenieros/as y licenciados/as	1.356,99

Grupo II (jefes/as, ingenieros/as y licenciados/as)

I	Jefe/a de personal	1.456,42
II	Jefe/a de organización	1.456,42
III	Ingenieros/as técnicos/as	1.356,99
IV	Jefe/a de sección	1.356,99
V	Jefe/a de negociado	1.301,25
VI	Jefe/a de tráfico	1.287,03
VII	Director/a técnico/a	1.287,03
VIII	Responsable segu. m.ambi. y calidad	1.287,03

Grupo III (encargados/as y administrativos/as)

I	Oficial/a 1ª administrativo/a	1.244,23
II	Oficial/a 2ª administrativo/a	1.218,33
III	Oficial/a 3ª administrativo/a	1.063,97
IV	Auxiliar administrativo/a	1.179,41

Grupo IV (oficios varios)

I	Jefe/a de taller	1.390,66
II	Jefe/a de equipo	1.264,97
III	Conductor/a mecánico/a	1.264,97
IV	Conductor/a	1.248,75
V	Oficial/a 1ª mecánico/a	1.264,97
VI	Oficial/a 2ª mecánico/a	1.197,65
VII	Oficial/a 3ª mecánico/a	1.111,71
VIII	Auxiliar mecánico/a	1.058,40

Grupo V (personal subalterno/a)

I	Cobrador/a	1.161,27
II	Telefonista	1.179,41
III	Vigilante/a	1.161,27
IV	Guarda de día	1.108,06
V	Guarda de noche	1.108,06



Anexo II

Se establece el siguiente cuadro con las cuantías de las horas y dietas:

	<u>Tabla vigente hasta 30/08/24</u>	<u>Tabla vigente a partir de 01/09/2024</u>
Hora extra	12,13	13,13
Hora presencia	12,13	13,13
Hora festiva	24,26	30,00
Dieta comida y cena	15,65	15,65
Pernoctación	34,97	34,97
Hora extra Sábado	12,13	15,00
Plus ADR	142,36 €/mes	
Quebrando de moneda	29,75 €/mes	

Anexo III. PROTOCOLO CONDUCTAS ADICTIVAS

1 OBJETO.

Las empresas reconocen que la drogodependencia o el alcoholismo puede ser un problema social. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, y es desde esta perspectiva por lo que se realiza este procedimiento.

El objeto de este procedimiento es establecer la operativa de trabajo para verificar que el personal de SET LEVANTE, lo hace en las condiciones que garanticen la atención y concentración necesarias para realizar las labores de forma plenamente segura y así dar cumplimiento a la política sobre consumo de alcohol y drogas.

La sistemática implica certificar mediante la prueba del "Alcohol Test", el grado de ingesta de alcohol y, mediante la prueba de drogas "Drug Test" el consumo de cualquier sustancia psicotrópica, estupefaciente, alucinógena o estimulante en los trabajadores/as de la empresa, con la finalidad de reducir los incidentes o accidentes y de cumplir con el programa de reducción de alcohol y drogas en el ambiente laboral.

2 ALCANCE.

Los test de alcohol y drogas se realizarán a toda la plantilla, así como, a tracción, personal completamente integrado.

3 DESCRIPCIÓN

3.1 Criterios de aplicación

1. Se podrán efectuar como máximo **dos procesos de controles** cada año de duración máxima cada uno de dos meses. Se podrá elegir entre hacer de control de alcohol o drogas, o de ambos.

2. La Empresa deberá preavisar por escrito y con acuse de recibo como mínimo con **15 días naturales** a la Representación de los Trabajadores/as de su intención de llevar a cabo el control y los posibles concretos meses en que se llevaran a cabo debiendo ser dos meses consecutivos en cada proceso.

Dentro de esos dos meses los controles deberán desarrollarse como máximo en **dos días naturales consecutivos**, y la Empresa no tendrá que preavisar las fechas concretas dentro de esos dos meses en que se llevaran a cabo.

Una vez preavisado el proceso, la empresa no tendrá la obligación de realizar efectivamente el control, si bien el mismo se descontará de los dos procesos anuales máximos posibles.

3. El **número de empleados** de la empresa a que como máximo se realizará control en cada uno de los dos procesos será del **15% de la plantilla**.

No se podrá realizar el control más de dos veces a un mismo empleado en un año.

4. Se procurará crear las menores molestias a los empleados, evitando realizar las pruebas en lugares que no reúnan las mínimas condiciones higiénicas.

5. Los **criterios objetivos** para seleccionar a la parte de la plantilla susceptible de realizar las pruebas, vendrán determinados por el **servicio de prevención**, atendiendo a los mayores niveles de riesgo tanto individuales como colectivos, para su seguridad y el resto de trabajadores/as.

3.2 Práctica de las pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

PERSONAL DESIGNADO POR LA DIRECCIÓN	La persona o personas designadas por la empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles
EMPLEADOS	Personas objetos de realización de las pruebas
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS	La empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores/as la realización de las pruebas.
PROFESIONAL SANITARIO	Persona con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

NOTA.- en el supuesto que la representación de los trabajadores/as decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

3.3 Procedimiento de las Pruebas de consumo de ALCOHOL

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

1. Se efectuará una **primera prueba de control de espirado** mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar unas **segundas mediciones** transcurridos no menos de 15 min. desde la primera.

Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición, consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado.

3. Si el resultado de la segunda prueba supera los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio ese día, y se procederá, con **voluntad y consentimiento previo del interesado**, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar **extracción de sangre**.

El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará la opción de la extracción de sangre.

4. Solo tendrá acceso al resultado de la prueba el personal médico y el propio trabajador (art.22 de la LPRL).

Se comunicará a la empresa si el trabajador debe ser relevado o no de su trabajo.

3.4 Procedimiento de las pruebas de consumo de DROGAS

El procedimiento para la realización de estas pruebas será como se describe:

Esta prueba consiste en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado para la detección de drogas.

Al realizar estas pruebas de detección se debe cumplimentar el registro R-PRL-04 Registro pruebas alcohol y drogas, en el cual se relacionan todos los trabajadores/as que se someten a las pruebas e incluyendo el número de la prueba que marca el equipo al inicio y al final de los controles.

Este registro se encontrará a disposición de los representantes de los trabajadores/as siempre que lo soliciten.

3.4.1 Metodología de la prueba: detección de drogas

Los pasos a seguir son:

1. Se retira la caperuza de protección del colector oral y se entrega al probante.
2. El probante coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando muestras de saliva.
3. Cuando se detecte que hay suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el cassette de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba.
4. La persona que realiza la prueba es la que se encuentra observando todo el proceso y colocará el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en la pantalla en minutos.

El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiacepinas y cannabis.

Si el resultado de la prueba estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se recogerá una **segunda muestra** que será transportado mediante cadena de custodia al laboratorio de Medicina Legal.

Los resultados se darán únicamente al personal designado. Las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

3.5 Marco de Tratamiento específico

Para que el Marco de Tratamiento específico resulte de aplicación a los empleados son requisitos indispensables que:

- 1.- El empleado sea un consumidor dependiente de drogas o alcohol, lo comunique a la empresa de forma que exista constancia documental.
- 2.- Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo a que la empresa le haya requerido individualmente a efectuar las pruebas de control de alcohol y drogas.

Una vez realizada tal comunicación, el empleado deberá someterse a un reconocimiento médico por la Empresa con control de alcohol y estupefacientes para su verificación. Si el resultado de este examen fuera consumidor habitual, el empleado no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo entre tres meses y 1 año a elección del trabajador con el objeto de someterse a programas de rehabilitación durante dicho tiempo.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del periodo de suspensión del contrato el empleado no solicitara el reingreso, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado en la empresa.

Por la empresa, Daniel Ollé Corazón, Isabel Ortega Fernández.

Por los delegados, José Carlos Molina Avilés, Pedro Bernal Galiana, Víctor Bielsa González.