

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

6419 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 Molgas Energía S.A.U.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

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 30/01/0162/2025; denominado MOLGAS ENERGIA, S.A.U.; código de convenio n.º 30104121012022; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/07/2025 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, 15 de noviembre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo de la empresa Molgas Energía, SAU y sus trabajadores del Centro de Trabajo de Cartagena (Murcia) y su personal desplazado (año 2025)

Preámbulo

El presente convenio colectivo ha sido acordado entre la Dirección de la Empresa Molgas Energía, S.A.U., representada por D. Fernando Sarasola Jaudenes, D. Miguel Palop Carmona y D. José Antonio Martín Francisco, y la representación de los trabajadores, D. Juan Tomás Sánchez Gómez, ostentando la condición de Delegado de Personal.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito territorial.

El ámbito del presente convenio afectará a todo el personal que integra la plantilla de la empresa Molgas Energía SAU, en Murcia y a su personal desplazado.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo de trabajo afectará a todos los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa Molgas Energía SAU, vinculados a la actividad empresarial de transporte de mercancías peligrosas por carretera.

Artículo 3. Vigencia y duración.

La duración de este Convenio será desde la publicación del mismo en el BORM hasta el 31 de diciembre 2025; La fecha de aplicación de las condiciones económicas serán desde el 1 de enero de 2025.

Si el convenio colectivo no fuera denunciado, el convenio será automáticamente prorrogado por años naturales.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

La Denuncia se realizará por escrito y con un mes de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, se mantendrá su vigencia.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Capítulo II

Condiciones generales

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El conjunto de derechos y obligaciones contenidos en este convenio constituye un todo único e indivisible y, por consiguiente, si la Autoridad Laboral no aprobase

alguno de sus pactos, el convenio colectivo quedaría invalidado en su totalidad, iniciándose de nuevas deliberaciones sobre los pactos o acuerdos no aprobados.

Artículo 6. Exclusión de otros convenios.

El presente convenio será la norma principal que regule las relaciones laborales en el seno de la empresa Molgas Energía SAU, en Murcia y su personal desplazado.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, no será aplicable en Molgas Energía, SAU, ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados en las instalaciones o por personal de la empresa.

Para lo no especificado en él, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás disposiciones legales de vigente aplicación.

Artículo 7. Compensaciones, absorciones y garantía personal.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo, bien sea por imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas. Independientemente del motivo, denominación, forma o naturaleza de las mismas, salvo que expresamente se hayan calificado como no absorbibles.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Las condiciones generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, a las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo solo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio derogan en su integridad y sustituyen a todas las contenidas en el convenio anterior, así como los acuerdos firmados con la representación de los trabajadores, con la Comisión Paritaria y también las mejoras aplicadas por la empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 8. Facultades de la dirección:

a. Es facultad de la dirección de la empresa: La organización técnica y práctica del trabajo en todos sus centros, conforme a los criterios y normas establecidas en el ordenamiento laboral vigente.

b. La empresa dispondrá en cada momento qué actividad realiza el conductor, siempre que esté dentro de sus funciones o cometidos.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicios basado en la óptima utilización de todos los recursos.

Artículo 9. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y 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.

9.1. Obligaciones del conductor.

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor en el desempeño de su función laboral, que constituye el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos, costumbres y de la naturaleza del servicio que se presta. Se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a. La de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de esta, independientemente del producto a distribuir, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado. Las multas impuestas a un conductor como consecuencia de realizar el transporte por las rutas impuestas por la empresa y que Tráfico no considera adecuadas, será con cargo a la empresa. Cualquier duda que tenga el conductor respecto a la ruta utilizada, debe ponerlo en contacto con su Jefe de Tráfico de manera inmediata para no circular por zonas no permitidas.

b. Realizar todos los cometidos complementarios a la función de conducción (acoplar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado de la cisterna..., de acuerdo con la normativa específica de la empresa o de sus clientes, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, siempre que pueda realizarlo individualmente. Atender a los clientes con el debido respeto, evitando las discusiones con los mismos y comunicando cualquier incidencia a sus superiores.

c. La de facilitar un parte diario de trabajo por escrito del servicio efectuado, el chek list y la documentación de transporte generada, enviando la misma diariamente por lo sistemas que la Empresa indique.

d. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos (EPI's), y notificar cualquier anomalía detectada con el documento establecido a tal efecto. Comprobar al iniciar el servicio que el vehículo asignado dispone de toda la documentación y accesorios necesarios para realizar el trabajo.

e. La de conocer el funcionamiento de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

f. Siempre que haya cambios en el manejo de los aparatos, la empresa formará al personal en el nuevo funcionamiento y la asistencia a los cursillos será obligatoria, coordinando el calendario de dicha formación entre la responsable de esta y el comité de empresa, procurando que se efectúe dentro de la jornada laboral, y si esto no fuera posible, se considerará, a todos los efectos, tiempo efectivo.

g. Durante el llenado y vaciado de la cisterna, así como en las operaciones de descarga en las instalaciones de los clientes, se ejecutarán estrictamente el método operativo que nos proporcionado la Empresa, mediante los cursos de formación realizados para tal fin. En el caso de que la instalación del

cliente disponga de procedimiento distinto, el trabajador deberá de seguir las instrucciones del procedimiento del cliente.

h. Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de los productos correspondientes.

i. Comunicar de inmediato al responsable de siniestros, cualquier accidente sufrido, derrame del producto o cualquier otro incidente que afecte al desarrollo normal de la actividad.

j. Repostar personalmente el gasóleo o Gas Vehicular del vehículo que le sea asignado en las estaciones de servicio que designe la empresa.

k. Se notificarán las incidencias que se produzcan en la operativa de carga y descarga y todas aquellas referentes a un riesgo en la seguridad, al consejero de seguridad de la empresa y a los delegados de prevención.

l. Los viajes serán repartidos por el Jefe de Tráfico atendiendo a las necesidades de la empresa, no pudiendo el conductor negarse a realizar el servicio, al no ser de que medie causa legal que justifique dicha negativa.

m. Cumplir rigurosamente la normativa de Tráfico y Seguridad Vial, en lo referente a tiempo de descanso y conducción, velocidad máxima, etc.

n. Cumplir las instrucciones de trabajo dadas por la Empresa en referencia especial a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, uso de Epis, etc.

o. Comunicación inmediata al responsable de tráfico sobre cualquier incidencia de carácter grave ocurrida durante el desempeño de la prestación de los servicios de carga, transporte y descarga.

La falta de observación de estas obligaciones, así como de las que no están contempladas expresamente en esta cláusula, podrá llevar aparejada la comisión de una falta leve, grave o muy grave, según lo establecido en el II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera.

Capítulo IV

Clasificación profesional

Artículo 10. Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en el seno de la Empresa Molgas Energía, S.A.U. se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento y Servicios Auxiliares.

Artículo 11. Grupo I, personal superior y técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

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

11.1 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, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

11.2 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 una 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.

11.3 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.

11.4 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.

11.5 Jefe de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de veinticinco 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.

11.6 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 10 y 24 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 sección de actividad.

11.7 Jefe de Taller: Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller, 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 12. Grupo II, personal administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

12.1 Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, tareas administrativas, y los de gestión de tráfico hasta 9 vehículos

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos administrativos, de programación informática y analista de sistemas.

12.2 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 y atareas administrativas.

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

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

12.4 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 13. Grupo III, personal de movimiento y servicios auxiliares.

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

13.1 Conductor Mecánico Primera (ADR): 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 o semirremolque, a tenor de las necesidades de la Empresa, para realizar la carga, transporte y descarga de Mercancías Peligrosas, siendo las funciones principales, entre otras, las siguiente:

- Conducción vehículos
- Carga, transporte y descarga de GNL.
- Trabajos especiales mantenimiento vehículo (calibración de contadores, mangueras, bocas de carga.
- Tareas de desgasificación de cisterna.
- Trabajos administrativos y reparaciones
- Medición del producto descargado por porcentaje y vigilancia

13.2 Conductor Mercancías 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 o semirremolque, a tenor de las necesidades de la Empresa, para realizar la carga, transporte y descarga de cualquier mercancía, siendo esta no calificada como Peligrosas, siendo las funciones principales, entre otras, las siguiente:

- Conducción vehículos
- Carga, transporte y descarga de Mercancías.
- Trabajos especiales mantenimiento vehículo (calibración de contadores, mangueras, bocas de carga.
- Tareas de desgasificación de cisterna.
- Trabajos administrativos y reparaciones
- Medición o verificación del producto descargado.

13.3 Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para realizar cualquier reparación de vehículos, tanto correctiva como preventiva, tanto dentro de las

instalaciones de la Empresa, como fuera de ella y que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para realizar las correspondientes pruebas de reparación, pasar la ITV, gestión documental de los vehículos de flota, apoyo administrativo, etc.

13.4 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, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para realizar las correspondientes pruebas de reparación, pasar la ITV, etc.

13.5 Oficial de Tercera de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo y realizando las mismas funciones que un Peón, posee conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos, entre sus cometidos deberá de conducir los vehículos de la Empresa para desplazar los vehículos a la zona de lavadero, pasar la ITV.

13.6 Peón: Es aquel 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 Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y personal de limpieza de las instalaciones de la Empresa.

Capítulo V

Jornada de trabajo, vacaciones y descansos comunes

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, y de 1.826 horas con 27 minutos en cómputo anual, distribuida de forma irregular, prestada de lunes a domingo, entendiéndose como tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computarán el respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para la comida y bocadillo, computándose estas como tiempo de presencia y ateniéndose a lo establecido en el Art. 24 y siguientes.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas.

Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cargadero ENAGAS CARTAGENA / SAGGAS SAGUNTO, que exige una permanente actividad de la empresa, los criterios rectores que se fija en los Convenio Colectivo deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones.

Artículo 15. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

La jornada efectiva de trabajo será la compuesta por los tiempos de conducción, tiempo destinado a la carga y descarga realizada por el conductor, y otros trabajos, se excluirán del tiempo de trabajo efectivo, en todo caso, las 2 primeras horas de espera en cada operación de carga y descarga que serán horas

de presencia o disponibilidad; Según lo dispuesto en el II Acuerdo General para Empresas de Transporte por Carretera, a efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones. Las horas extraordinarias realizadas y no compensadas económicamente con las primas establecidas en el artículo 30, podrán compensarse con descanso dentro de los 4 meses posteriores a la realización de estas, bajo acuerdo entre las partes (art. 34 Estatuto de los trabajadores y art. 10bis RD 902/2007).

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector 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. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional primera del presente Convenio Colectivo, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una novación del presente Convenio Colectivo, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial de Murcia». La Comisión Paritaria se constituirá, siempre que así proceda, conforme a la exigencia prevista en el artículo 85.3 e del Estatuto de los Trabajadores.

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, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso 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 semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

El trabajador no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otro empresario habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con la empresa.

Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

Siempre que las necesidades organizativas de las empresas 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.

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 16. Horarios de trabajo:

a. Para el personal conductor: Se establece como prioridad absoluta los horarios de carga y descarga que requieran nuestros clientes, procurando siempre que sea posible cumplir los conductores la programación horaria establecida por el departamento de distribución.

b. Para el personal de administración: El horario habitual será:

- De 08,00 a 18,00 horas, de lunes a viernes (con dos horas para el almuerzo). El personal de tráfico tendrá en cada momento el horario compatible con las necesidades del servicio, estado obligado a resolver las incidencias de tráfico en ese periodo.

c. Para el personal de taller: El horario habitual será:

- De 09,00 a 18,00 horas, de lunes a viernes (con una hora para el almuerzo). No obstante, se tendrá pactar un horario compatible con las necesidades del servicio.

Artículo 17. Horas extraordinarias o de presencia.

Para el personal de movimiento las horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor), y las de presencia, no podrán exceder de lo establecido legalmente para cada uno de los componentes de la plantilla de empresa, acordando ambas partes para el personal de movimiento (Grupo III del Convenio Colectivo) en compensarlas económicamente, según lo establecido en el artículo 30 del presente convenio (ante la dificultad 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 las específicas de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia, extraordinarias y de disponibilidad que pueda realizar, así como el posible plus de nocturnidad percibirán, además de las retribuciones fijas de los artículos 25 y 26 de este Convenio Colectivo), y en el Anexo I (tablas salariales).

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria mensual, fijada en este Convenio Colectivo, computada en los términos que en cada caso se establezca. 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.

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 que la empresa realiza, los trabajadores se obligan, no obstante, lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, carga y descarga, reparto y recogida, preparación de vehículos y la documentación de estos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. 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.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas, el trabajador percibirá una remuneración conforme al siguiente sistema de cálculo:

La retribución correspondiente a los días naturales de vacaciones será el resultado de la suma de los siguientes conceptos:

(i) Salario Base, (ii) Plus Personal, y (iii) La media diaria de los siguientes conceptos variables: Plus de Plus kilometraje, Sábados, Domingos y Festivos, Viaje doble, Reparto, Bunkering y Asistencia a taller, calculada sobre lo efectivamente devengado por el trabajador en los seis (6) meses inmediatamente anteriores al inicio del período vacacional.

A efectos del cálculo de la media diaria de los conceptos variables indicados en el punto (iii), se tomará el total devengado en los seis meses anteriores, dividido entre 180 días (correspondientes a seis meses naturales), y el importe resultante se multiplicará por el número de días naturales de vacaciones efectivamente disfrutados.

No obstante, en ningún caso el importe diario total devengado durante el período vacacional podrá ser inferior a treinta y tres euros con noventa y dos céntimos (33,92 € brutos / día). Si el cálculo resultante fuese inferior, se garantizará el abono de 33,92 € por día natural de vacaciones en función del punto siguiente:

Para la aplicación de este mínimo diario garantizado, se tendrá en cuenta exclusivamente el tiempo real de prestación de servicios durante el período de referencia. En consecuencia, los períodos de inactividad por causas como incapacidad temporal, maternidad/paternidad, excedencias, suspensiones de contrato o cualquier otro supuesto análogo, así como altas recientes en la empresa que no completen el período de seis meses, se computarán de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Las vacaciones se podrán repartir en un máximo de 3 periodos, salvo pacto en contrario.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que quedarán excluidas a efectos de disfrute de período vacacional, siendo estos periodos los meses de enero, febrero, marzo, noviembre y diciembre.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más el plus de asistencia y el complemento personal de antigüedad en aquellos trabajadores que pudiera corresponderles de conformidad con lo establecido en el Anexo I (Tablas Salariales).

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de abril, mayo, junio, julio agosto, septiembre y octubre, dependiendo de las necesidades del servicio. En cada sección se elaborará un calendario, en el que basándose en las peticiones del personal, que serán atendidas por orden de antigüedad, se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado, teniendo en cuenta que el inicio del periodo habrá de caer en lunes.

Los calendarios serán confeccionados en el primer trimestre de cada año, para su aplicación en el año, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados al menos con quince días de antelación. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 19. Calendario laboral.

De común acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores en el mes de diciembre se fijará el calendario laboral para el año siguiente, manteniendo los mismos festivos y fiestas que mantenga la localidad de Cartagena.

Artículo 20. 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.

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se estará a lo dispuesto en el Art. 37.3b del Estatuto de los Trabajadores.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 21. Suspensión pactada del contrato.

El trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, y previa aceptación por parte de la empresa, la suspensión de su contrato de trabajo por plazo no inferior a un mes ni superior

o seis. Este derecho no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral, causando baja en la empresa y sin derecho a retribución alguna mientras dure la misma.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 22. Disposición general.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos de este y corresponde a la jornada normal a que se refiere la cláusula 14 del presente Convenio Colectivo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días laborales de cada mes.

Artículo 23. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta. El anticipo será hasta el máximo del 90% del importe de su retribución del salario base mensual según las tablas de retribución. El anticipo de abonara en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud y se descontará en el mes de la nómina del trabajador en el mes de su solicitud.

Artículo 24. Estructura salarial.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

1. Salario base y Plus Asistencia
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
 - Antigüedad
 - 2.2. De puesto de trabajo:
 - Plus de peligrosidad y penosidad (ADR)
 - Plus de Navidad y de Año Nuevo
 - Plus de día de Reyes
 - 2.3. Cantidad o calidad de trabajo:
 - 2.3.1. Actividad transporte
 - Plus kilometraje
 - Sábados
 - Domingos y Festivos
 - Viaje doble
 - Reparto
 - Bunkering
 - Asistencia a taller
 - 2.4. De vencimiento superior al mes:
 - Gratificación de verano.
 - Gratificación de navidad.
 - Gratificación de beneficios

Artículo 25. Salario base.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo y que como tal se detalla en el anexo I.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 26. Plus asistencia.

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 asistencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes, dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

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 dará lugar a pérdida total del plus.

Artículo 27. Plus personal y antigüedad.

Desaparece el Plus de Antigüedad, en su lugar, para el trabajador que lo viniera devengando se le garantizará como complemento Ad personam como plus personal que cada trabajador pudiera tener establecido (definido como tal en el recibo individual de salario PLUS PERSONAL), siendo este plus no compensable ni absorbible teniendo la misma revisión salarial que la pactada en el Art. 32 del presente texto legal.

Las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la fecha de la vigencia del presente convenio no devengarán complemento salarial por el concepto plus personal.

Artículo 28. Plus ADR.

Los conductores que presten servicios a jornada completa y que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, devengarán la cantidad de 6,56 € brutos por día trabajado.

Los conductores que realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada en el párrafo anterior percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

Artículo 29. Plus de Navidad, Año Nuevo y Día de Reyes.

Se establece una prima especial de 88,39 € a aquellos conductores y demás productores que trabajan entre las 18:00 horas de vísperas de Navidad y Año Nuevo hasta las 23:59 de ambos días.

Adicionalmente se establece una prima especial de 88,39 € a aquellos conductores y demás productores que trabajen desde las 18:00 horas de la víspera del día de Reyes y las 23,59 del día de Reyes

Artículo 30. Complemento de Cantidad o calidad de trabajo transporte.

Ante la dificultad 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 las específicas de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia, extraordinarias y de disponibilidad que pueda realizar, así como el posible plus de nocturnidad percibirán, además de las retribuciones fijas de los artículos 25 y 26 de este Convenio Colectivo, la retribución variable estará compuesta por los siguientes conceptos:

30.1. Plus Kilometraje

El trabajador devengará la cantidad de 0,052 € brutos por kilómetro realizado. El cálculo de kilómetros realizados se realizará por viaje y según lo indicado por google maps o aplicación similar.

30.2. Sábado

El conductor devengará la cantidad de 31,53 € brutos por cada sábado trabajado. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el sábado podrá ser compensado con por un día y medio libre dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

30.3. Domingos y Festivos

El conductor devengará la cantidad de 63,05 € brutos por cada domingo y festivo trabajados. Con acuerdo entre empresa y trabajador, el domingo o festivo trabajado podrá ser compensado con dos días libres dentro del periodo de 6 meses. En ese supuesto, el trabajador no devengará cantidad económica alguna.

30.4. Viaje Doble

Si un trabajador efectúa 2 viajes completos en el día (con sus correspondientes cargas y descargas de cada viaje), el trabajador devengará la cantidad de 22,06 € brutos en concepto de viaje doble, además de la compensación de Kilometraje y descarga.

30.5. Reparto

El trabajador devengará la cantidad de 15,76 € brutos por cada reparto realizado. Se considera reparto la realización de una segunda o sucesivas descargas dentro del mismo viaje.

30.6. Bunkering

El trabajador devengará la cantidad de 41,62 € brutos por cada día que realice la actividad de bunkering (descarga de la cisterna a barco).

30.7. Plus asistencia a taller

El trabajador devengará la cantidad de 20,00 € brutos en compensación que el conductor tenga que llevar el vehículo al taller y por consecuencia de ello no pueda realizar ningún viaje. Este plus se devengará cuando la asistencia al taller sea realice exclusivamente siguiendo las instrucciones de Gestión de Flota o del Jefe de Tráfico.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

El personal al servicio de la empresa percibirá tres gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano, navidad y beneficios. Las mismas consistirán exclusivamente en el importe del Salario base y plus personal acordado en los artículos 25 y 27 anteriores.

El abono de las pagas se realizará en los meses de julio para la paga de verano, diciembre para la paga de navidad y marzo del año siguiente para la paga de beneficios.

El devengo de las pagas extra se devengará conforme al criterio siguiente:

Paga de Verano: del 01 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad: del 01 de julio al 31 de diciembre

Paga de Beneficios: del 01 de enero al 31 de diciembre

A solicitud del trabajador, las pagas extras se podrán prorratear mensualmente.

Artículo 32. Revisión salarial.

La tabla salarial para el 2025 será la recogida en el Anexo I.

Capítulo VII

Complementos de indemnizaciones o suplido

Artículo 33. Complementos de indemnizaciones o suplidos.

A: Plus Transporte: Se establece un plus de compensación por transporte en la cuantía de 113,40 € mensuales.

B: Dietas: Para los que tengan categoría laboral de conductores y con ocasión de su servicio se tengan desplazar, con la finalidad del resarcimiento o compensación de los gastos de manutención, ocasionados como consecuencia de ese desplazamiento tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se le originen y que recibe el nombre de dieta. La cantidad de 20,19 euros por día trabajado y compensará los gastos de la comida y de la cena. Asimismo, los trabajadores con categoría laboral de conductor, si con ocasión del servicio que tienen que realizar se ven obligados a pernoctar en trayecto, con la finalidad de compensar los gastos de alojamiento y desayuno devengarán por dicho concepto la cantidad de 28,91 € brutos por cada pernoctación realizada.

No obstante, el trabajador no devengará cantidad alguna si la Empresa compensa económicamente los gastos generados con presentación de la correspondiente factura justificativa tanto en la dieta diaria como en la pernoctación, siempre que el coste este dentro de los costes de 20,19 € por gastos de manutención y 28,91 € de los de alojamiento.

Para el personal Superior Técnico y Personal Administrativo en el supuesto de que sea obligado por desplazamientos desde su lugar de trabajo o residencia a otra localidad distinta de desayunar, comer, cenar o pernoctar, devengarán la cantidad de 17,00 € por la comida o cena y 65,00 € por la pernoctación y desayuno.

El trabajador no devengará cantidad alguna si la Empresa compensa económicamente los gastos generados con presentación de la correspondiente factura justificativa.

Capítulo VII

Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 34. Períodos de prueba.

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Personal de movimiento: Dos meses.

2. Técnicos no titulados: Dos meses.

3. Técnicos titulados: Seis meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 35. Preaviso.

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa realiza, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Esta sanción podrá detraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito, los cuales deberán estar a disposición del trabajador a la fecha de su cese.

Artículo 36. Contratos de trabajo.

a.- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

Se articulará según lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b.- Contratos fijos discontinuo.

El orden de llamamiento de los trabajadores con contrato fijos discontinuo serán llamados por necesidades del servicio de cada actividad y por orden de antigüedad, de más a menos antiguo.

Artículo 37. Derecho de reserva.

En caso de detención de un trabajador, hasta que exista sentencia firme, la Empresa le reservará el puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo al amparo del artículo 45.1.g del Estatuto de los Trabajadores, sin derecho por tanto a percepción alguna, percibiendo el derecho al reingreso según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 38. Permisos de lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de doce días laborales, que habrá que ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 39. Excedencias.

Se concederán excedencias según lo previsto en la Legislación vigente.

Capítulo VIII

Prestaciones de carácter social, indemnizatorios y formación

Artículo 40. Retirada del carné de conducir.

Para el personal conductor que se le retire el permiso de conducir o pierda todos los puntos de este permiso o se le retire el permiso ADR, ya sea por sentencia judicial firme, o resolución administrativa no suspendida dictada por la autoridad competente para ello, el contrato de trabajo de ese conductor quedará en suspenso hasta que el conductor recupere el permiso de conducir o los puntos, o el ADR. Y en todo caso pueda volver a conducir un vehículo de mercancías peligrosas. Al final del periodo de suspensión del contrato de trabajo el conductor tendrá derecho a reincorporarse en su antiguo puesto de trabajo, con las condiciones laborales vigentes

Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, el conductor tendrá derecho a percibir una compensación económica de 1.500,00 € brutos mensuales de una compañía de seguro contratada por la empresa para tal fin, y con una duración máxima de un año, siempre y cuando la privación del permiso de conducir no se produzca por un delito contra la seguridad del tráfico. Ejemplo (conducción de un vehículo de forma temeraria o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes). Si la retirada del permiso de conducir fuera superior a un año, el trabajador seguirá suspendido de empleo y sueldo hasta la recuperación del permiso de conducir, o de los puntos, así como el ADR, y en todo caso hasta que pueda conducir un vehículo de mercancías peligrosas, sin compensación económica alguna.

El trabajador de conducción tendrá derecho a realizar los correspondientes cursos para la recuperación de puntos total, parcial o retirada por sentencia de no más de un año que lo cubrirá la compañía de seguro.

Un curso de recuperación de puntos parcial: De recuperación de 4 puntos por ser conductor profesional.

Un Curso de recuperación de puntos total: Por la pérdida total de los 12 puntos tendrá que hacer un curso si bien este tendrá que examinarse en tráfico y superar el examen que dicho organismo le imponga.

Los importes de las primas recogidas anteriormente se mantendrán constantes durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo y sus prorrogas, no siendo de aplicación el art. 33 del presente convenio colectivo en éste artículo.

Artículo 41. Seguro de accidentes.

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de accidentes, para sus trabajadores/as, con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 25.000,00 euros, y, si el contrato fuera extinguido, dicha cuantía se aumentaría a 40.000,00 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 55.000,00 euros.

Muerte por accidente con un capital asegurado de 28.000,00 euros por trabajador.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores en activo y a partir de dos meses siguientes la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud de este, fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo y sus prorrogas, no siendo de aplicación el art. 33 del presente convenio colectivo en este artículo.

Artículo 42. Abono de sanciones de tráfico.

Las infracciones a la normativa de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial son responsabilidad de los conductores de los vehículos y, por tanto, las multas impuestas en este sentido deberán ser satisfechas por el que haya cometido dicha infracción.

El titular del vehículo será, en todo caso, responsable por las infracciones relativas a la documentación del vehículo, las relativas a su estado de conservación y las derivadas del incumplimiento de las normas relativas a reconocimientos periódicos del mismo.

Las infracciones a la normativa de transportes serán en general responsabilidad y a cargo del titular de la autorización.

Artículo 43. Incapacidad temporal.

En los casos de I.T. por enfermedad común, la empresa abonará un complemento equivalente hasta el 100% de la BCCC del mes anterior, este complemento se devengará desde el 6.º día de IT mientras dure el proceso de IT

En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común, las empresas abonarán un complemento hasta el 100% de la BCCP del mes anterior, desde el primer día de la fecha de la baja y mientras dure el proceso de IT.

Artículo 44. Fallecimiento o incapacidad fuera de plaza.

En caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual o quede imposibilitado para volver a la misma por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del trabajador fallecido o incapacitado y las de un familiar o acompañante.

Artículo 45. Jubilación.

Siempre que exista acuerdo entre las partes, la Empresa gestionará las solicitudes de jubilación, tanto parcial como general de los trabajadores que la soliciten, siempre y cuando cumpla los requisitos de la normativa reguladora vigente en dicha materia.

Capítulo IX

Acción sindical

Artículo 46. Garantías y derechos sindicales.

Los trabajadores de la empresa Molgas Energía, SAU, que ostenten la condición legal de representantes del personal, tendrán las garantías, prerrogativas y derechos que les concede la legislación vigente.

Las horas de disposición sindical por cada representante legal serán de quince por mes.

Se descontará en nómina al trabajador que así lo solicite por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

Capítulo X

Salud laboral

Artículo 47.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes, prevaleciendo los derechos colectivos frente a los derechos individuales.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este fin, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

A estos efectos la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a. Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se gestionará un reconocimiento médico anual a todo el personal, cuyo coste será sufragado por la empresa. El reconocimiento médico se realizará en el horario de trabajo que la empresa determine con objeto de causar el menor perjuicio posible al servicio.

Para los trabajadores que realicen funciones de conducción la revisión médica anual tendrá carácter de obligatoria, de acuerdo con el Art. 22 de la Ley 31/1995. Las pruebas en las que se someterá el personal de conducción serán las propias para sus funciones de trabajo además de detección de consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas (drogas). Del resultado de la prueba del reconocimiento médico se elaboran dos informes, (i) Los informes de los análisis médicos, cuyos resultados de las revisiones médicas tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a los trabajadores afectados. No obstante, la entidad que haya realizado el reconocimiento médico deberá comunicar a la empresa la calificación de "apto" o "no apto" del trabajador y (ii) de manera separada respecto al reconocimiento médico, el laboratorio encargado de realizar las pruebas de drogadicción y alcoholemia emitirán un informe indicando si el trabajador ha dado positivo o negativo en dicho prueba.

Igualmente será obligatorio para el trabajador de nueva incorporación realizar el reconocimiento médico previo que incluirá necesariamente las pruebas de drogadicción y alcoholemia, además de las pruebas del reconocimiento ordinario según funciones del trabajador.

En el caso de que el trabajador de las pruebas médicas resulte no apto temporal para el puesto de trabajo se volverán a realizar nuevamente las pruebas para el reconocimiento no antes de 30 días. Durante dicho periodo el trabajador solicitara la baja médica, en el caso de que no se la den, se le concederán las vacaciones que tenga pendientes, y de no tenerlas disponibles suspenderá el contrato salvo acuerdo entre las partes, hasta la calificación de apto emitido por el SPA.

Para el personal que no realicen funciones de conducción, los reconocimientos médicos serían de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de Prevención -Vigilancia de la Salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

b. Control aleatorio drogadicción y alcoholemia para el personal de conducción: Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados, así como de terceros (otros usuarios de las vías, clientes, etc.), la empresa podrá someter a su personal de conducción a la práctica de pruebas dirigidas a constatar un eventual consumo de alcohol, así como de sustancias psicotrópicas y estupefacientes o cualquier droga. Las pruebas de detección de dichas sustancias se realizarán conforme a los criterios siguientes:

a. Se realizará de manera obligatoria en el momento de realización del reconocimiento médico.

b. La empresa podrá realizar controles durante todo el año y estos se realizarán de manera aleatoria.

c. No se podrán repetir más de 3 veces al año

d. Se preavisará al trabajador con una antelación mínima de 1 día natural a la realización de la prueba, preavisando además al Delegado de Personal.

e. La empresa podrá realizar el control de alcoholemia y drogas de manera inmediata al conductor siempre y cuando se evidencie sintomatología de ingesta de dichas sustancias. En este supuesto, el trabajador deberá de estar acompañado de algún miembro del Comité de Empresa.

f. Los controles se podrán realizar en cualquier momento a lo largo del año.

La negativa por parte del conductor de someterse a los controles de alcoholemia y drogas, así como dar positivo en las pruebas supondrá la comisión de una infracción muy grave que podrá ser sancionada con la correspondiente sanción disciplinaria.

c. Protección a la Maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

d. Formación de Delegados de Prevención: La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia.

e. Coordinación de actividades empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención, la empresa debe recabar de los titulares de los centros de trabajo ajenos donde presta sus servicios, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Capítulo XI

Movilidad geográfica

Artículo 48. Traslados y desplazamientos.

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 mensualidad del 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.

Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

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, en la cuantía que en cada caso corresponda según el convenio colectivo de aplicación.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, si en convenio colectivo no se dispone otra cosa el importe de las dietas será el 85 por 100 de las ordinarias. 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.

Capítulo XII

Formación

Artículo 49. Formación continua: Objetivos.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Aquellas acciones formativas en la cual el trabajador reciba una especialización y esta sea con cargo a la empresa, se pactará expresamente la permanencia en la misma por un periodo no inferior a un año. Si el trabajador abandona la empresa con anterioridad al año, la empresa tendrá derecho a reclamar al trabajador la totalidad del importe del curso realizado en concepto de indemnización de daños y perjuicios, conforme al art. 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Cursos de formación.

Todas aquellas acciones formativas que desarrolle la empresa serán de obligada realización para el personal afectado por el presente convenio colectivo, siempre que hayan sido convocados. En caso de que el/la trabajador/a no realice el curso o no lo supere, la empresa tendrá derecho de reclamar la totalidad del importe del curso en compensación de daños o perjuicios.

Asimismo, la empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores/as pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género, etc.).

Artículo 51. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 52. Formación de reciclaje de los conductores.

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

El costo exclusivamente de esta tipología de formación será a cargo de las empresas. 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, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Capítulo XIII**Régimen disciplinario****Artículo 53. Régimen disciplinario.**

En caso de despido de un trabajador, la empresa lo comunicará de forma obligatoria a la representación legal de los trabajadores previamente a la comunicación de la apertura del expediente disciplinario al trabajador. Igual comunicación habrá de realizarse en caso de sanciones impuestas por la comisión de faltas graves y muy graves.

El régimen disciplinario de comunicación de amonestaciones y sanciones será el recogido en el Capítulo VIII del II Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, o, en su caso el que le sustituya.

Capítulo XIV**Conciliación vida laboral y familiar****Artículo 54. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Es deseo de la Empresa que, respetando las necesidades organizativas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores/as conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, la empresa facilitará a los trabajadores/as que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, en dos días por cada nacimiento a partir del primero.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el/la trabajador/a opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del descanso por maternidad

Artículo 55. Igualdad de oportunidades.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se prohíben cualesquiera medidas que supongan discriminación, en cualquier materia laboral, por razón de raza, sexo, orientación e identidad sexual, pertenencia al colectivo LGTBI, expresión de género o características sexuales, religión, etnia, opción política o sindical, o edad. Asimismo, se prohíbe que personas que ocupen el mismo puesto de trabajo perciban distintas retribuciones por las circunstancias indicadas en el presente párrafo.

Asimismo, la empresa garantizará:

1. Que en los procesos de selección y en el acceso al empleo y la promoción profesional, la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo sea la única prioridad a tener en cuenta, independientemente de su orientación e identidad sexual, o su expresión de género.

2. La integración en los planes de formación de la plantilla afectada por el presente convenio colectivo de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con el contenido del punto cuarto del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 56. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 57. Acoso sexual; acoso por razón de sexo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los/las trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 58. Protocolo de actuación y medidas a adoptar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 58.1. Objetivo del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la representación empresarial y la representación social están de acuerdo en instaurar un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

Artículo 58.2. Protocolo de actuación y medidas a adoptar frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta las recomendaciones de las instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la dirección de la empresa analizará cada situación individualizadamente y, en caso de que proceda, implementará las medidas de actuación que considera de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación:

a. Comunicación de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate a las personas trabajadoras: a estos efectos, los diferentes canales de comunicación que se utilizarán para proporcionar la información correspondiente serán, entre otros, el correo electrónico corporativo, el teléfono y plataformas de comunicación. Para la efectividad de esta medida, las personas trabajadoras deberán actualizar, de manera constante, sus datos relativos a domicilio, teléfono de contacto y contacto de emergencia.

b. A partir de ese momento, las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido establecido en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores.

c. Sin perjuicio de lo anterior, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

d. Priorización del teletrabajo para las personas trabajadoras afectadas directamente por la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate, en el caso de que sea posible de acuerdo a las funciones que desempeñe en la empresa.

e. Provisión de equipos de protección individual y/o colectiva a las personas trabajadoras.

f. Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

Todas estas medidas se adoptarán con carácter excepcional, por el tiempo que dure la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate y en el territorio en el que aquellas situaciones se hayan producido, sin perjuicio de aquellas otras medidas que puedan ser determinadas por las administraciones u organismos competentes.

La dirección de la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la activación del protocolo y de las medidas de actuación previstas con motivo del acaecimiento de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate.

Capítulo XV

Disposiciones adicionales

Primera. Comisión paritaria.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada como mínimo por un miembro por cada una de las partes empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto en el plazo máximo de quince días desde la primera reunión y caso de que no exista acuerdo entre las partes se someterá la cuestión a la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia. El laudo que se emita tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La fecha de inicio de plenos efectos de las pólizas del seguro de accidentes y de retirada del carné será a partir de 2 meses siguientes desde la publicación del Convenio Colectivo, siendo. Ambas partes, de mutuo acuerdo, aclaran que para tener derecho al devengo de la cobertura de la póliza de retirada de carne y de Accidentes e invalidez establecidas en las cláusulas 41 y 42 respectivamente del Convenio Colectivo, la circunstancia motivadora de dicha invalidez permanente total, o absoluta, o gran invalidez deberá producirse con posterioridad a la entrada en vigor de las pólizas de seguro colectivo de vida, y de retirada de carné, fecha en la que entrará en vigor las cláusulas 41 y 42 del Convenio Colectivo.

Segunda. Atención al cliente y calidad del servicio.

Ambas partes reconocen la obligación que tiene la empresa de atender puntualmente la demanda de pedidos, al ser proveedores de energía. Debido a la influencia negativa que puede tener el incumplimiento de las condiciones contractuales con nuestros clientes, todos los empleados se comprometen a colaborar para suministrar, con interés y diligencia, las urgencias imprevistas y posibles puntas de trabajo por: a) Una acumulación de pedidos debido a las condiciones climatológicas adversas; b) Demanda de los hospitales; c) Bajas laborales de otros compañeros hasta tanto puedan ser sustituidos; d) Fuerza mayor, y e) Cualquier otra incidencia que pueda producir un exceso de pedidos.

Tercera. Sumisión a la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

La actividad principal de la empresa se concentra en la prestación de servicios de distribución de energía mediante GNL y teniendo en cuenta la política actual de reducción de precios y costes de nuestros clientes y que están aplicando al conjunto de empresas proveedoras y la política de precios agresivas que aplican las mismas, para mantener los niveles de adjudicación actuales en Molgas Energía, S.A.U., será necesario ajustar los costes de personal a esta nueva situación descrita. Por tanto, ambas partes acuerdan que en el supuesto de

que sea necesario ajustar los costes de personal para la adjudicación de nuevos contratos, se pactará la inaplicación del convenio actual cuando concurren causas económicas, organizativas, técnicas y de producción de acuerdo con lo estipulado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Para la aplicación de esta cláusula se iniciará el siguiente Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Cuarta. Inaplicación.

La inaplicación del presente Convenio Colectivo se podrá llevar a efectos por acuerdo entre a empresa y los representantes de los trabajadores que estén legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, tal y como se establece en el artículo 82.3 de la misma norma, y previo el desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de inaplicación que se pudiera alcanzar no se podrá prorrogar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa y será remitido a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

Se someterán a las actuaciones de la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Quinta. Nuevas actividades.

Si la Empresa contratara nuevas actividades de transporte con otras compañías, para determinar el sistema de compensación variable que pudieran percibir, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para determinar el sistema retributivo variable de las nuevas actividades. Para la retribución fija, la categoría salarial para las nuevas actividades será la de Conductor Mecánico de Segunda (ADR) o Conductor de Mercancías de Segunda, en función del producto a transportar.

Sexta.

Ambas partes acuerdan en aras de garantizar y fomentar una prestación de servicios de conducción con un mayor grado de seguridad en la instalación en los vehículos un sistema de geoposición en cual emite informes sobre la forma de conducir de los conductores, pudiendo la empresa las medidas correspondientes para la concienciación del trabajador en conductas de conducción más seguras.



Séptima.

Ambas representaciones acuerdan que el registro de la jornada de los trabajadores móviles será el disco de tacógrafo con los criterios establecidos en los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo.

Para los trabajadores no móviles, el sistema de registro horario será el software visualtime, implantado ya en la empresa. El trabajador deberá de registrar la entrada y salida diaria, así como los descansos e interrupciones de la jornada, entre otras, tiempo de comida y descansos.

ANEXO I.**Tablas salariales de Molgas Energía, S.A.U.**

| | S. Base | Plus Asistencia | Plus Transporte | SALARIO AÑO |
|--|----------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| Personal Superior y Técnico | | | | |
| Director | 1.800,00 | 185,19 | 113,4 | 31.138,65 |
| Jefe de sección | 1.700,00 | 185,19 | 113,4 | 29.638,65 |
| Titulado Grado Superior | 1.600,00 | 185,19 | 113,4 | 28.138,65 |
| Titulado Grado Medio | 1.500,00 | 185,19 | 113,4 | 26.638,65 |
| Jefe de trafico de 1. ^a | 1.600,00 | 185,19 | 113,4 | 28.138,65 |
| Jefe de trafico de 2. ^a | 1.500,00 | 185,19 | 113,4 | 26.638,65 |
| Jefe de Taller | 1.600,00 | 185,19 | 113,4 | 28.138,65 |
| Personal Administrativo | | | | |
| Oficial de Primera | 1120 | 185,19 | 113,4 | 20.938,65 |
| Oficial de Segunda | 1120 | 185,19 | 113,4 | 20.938,65 |
| Aux. Administrativo | 1000 | 185,19 | 113,4 | 19.138,65 |
| Telefonista | 950 | 185,19 | 113,4 | 18.388,65 |
| Personal de movimiento y taller | | | | |
| Conductor Mecánico Primera | 1120 | 185,19 | 113,4 | 20.938,65 |
| Conductor Primera Mercancías | 1120 | 185,19 | 113,4 | 20.938,65 |
| Oficial de Primera oficinas | 1000 | 185,19 | 113,4 | 19.138,65 |
| Oficial de Segunda Oficinas | 980 | 185,19 | 113,4 | 18.838,65 |
| Oficial de Tercera Oficinas | 950 | 185,19 | 113,4 | 18.388,65 |
| Peón | 920 | 185,19 | 113,4 | 17.938,65 |