

Convenio o Acuerdo: ESK, S.A.
Expediente: 21/01/0213/2025
Fecha: 31/10/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MAGDALENA MARIA PLATA PLATA
Código 21100520012022.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESK, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE HUELVA.**

VISTO el texto del **IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESK, S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 8 de octubre de 2025 por los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-0e13-efbc-e8e4-f800-2115-8a07-ce5d-0fdc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 31/10/2025 13:34 | NOTAS : F



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-0e13-efbc-e8e4-f800-2115-8a07-ce5d-0fdc

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 31/10/2025 13:34 | NOTAS : F



IX CONVENIO COLECTIVO DE ESK S.A DELEGACIÓN DE HUELVA

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.º Ámbito de aplicación territorial y funcional.

El ámbito de aplicación de este Convenio se concreta a la empresa ESK, S. A., y concretamente a la prestación de los servicios de transporte, carga, descarga, distribución y suministro de mercancías peligrosas como, entre otras, gases licuados del petróleo, y otros productos, en el centro de trabajo de Huelva.

Artículo 2.º Ámbito Temporal.

Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor a la fecha de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028. Los términos económicos salariales como resto de conceptos económicos para 2025, 2026, 2027 y 2028 se procede a figurar en el presente Convenio las tablas salariales y demás conceptos para dichos años. Tanto las tablas como los demás conceptos salariales, independientemente de la fecha de la publicación en el BOP, tendrán carácter retroactivo desde 1 de enero de 2025.

Artículo 3.º Ámbito Personal.

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios, o que puedan prestarlos en un futuro con vínculo jurídico-laboral, en el centro de trabajo de Huelva. Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio, se retirara, cancelara, desautorizara, redujera o se suspendiesen las autorizaciones administrativas, contratos y/o franquicias mercantiles que amparan el trabajo de la mercantil que hoy suscribe, este Convenio de trabajo quedará resuelto automáticamente a los trabajadores de la zona afectada, como consecuencia de la terminación, variación o suspensión de la actividad objeto del mismo, y todo ello sin que medie responsabilidad de ningún tipo hacia ESK, S.A.

Artículo 4.º Ámbito Funcional.

Se reconoce expresamente al presente Convenio fuerza normativa obligatoria, única y absoluta, quedando totalmente anulados cualesquiera otros pactos que no están incluidos en el texto actual, y expresamente los acuerdos anteriores, cuyas actas quedan nulas y sin efecto.

Quedan, por tanto, anulados y sin efecto todos aquellos pactos, acuerdos o actas anteriores que no estén expresamente incluidos en el presente texto, considerándose nulos a todos los efectos.

No obstante, lo anterior, esta nulidad no afectará a las condiciones particulares que, a título individual, haya sido pactadas entre las partes (empresa y persona trabajadora), siempre que las mismas resulten más beneficiosas para esta última y no contradigan lo establecido en este Convenio. Dichas condiciones particulares se mantendrán plenamente vigentes y respetadas.

Artículo 5.º Absorción en las condiciones de este convenio.

En atención a la naturaleza del presente Convenio, y con el objetivo de reforzar su eficacia y garantizar el principio de mejora continua de las condiciones laborales, se establece que las mejoras económicas pactadas en este texto tendrán plena aplicación y no quedarán sujetas a absorción ni compensación por disposiciones legales o acuerdos posteriores, sean de carácter general, sectorial o particular.



De este modo, cualquier variación económica futura ya provenga de norma legal, reglamentaria, convencional o de decisión empresarial—que suponga mejoras en los conceptos retributivos reconocidos en este Convenio, se aplicará en su integridad, sumándose a las condiciones previstas.

Artículo 6.º Garantía Personal.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam»

Artículo 7.º Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año, si con tres meses de antelación a su extinción no existe solicitud de revisión ante la Autoridad Laboral Competente, por cualquiera de las partes firmantes, manteniendo su validez hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 8.º Vinculación al convenio, concurrencia.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales, por lo que, en el supuesto de que la Jurisdicción competente anulará o modificará alguno de sus puntos, este tendrá que ser considerado totalmente.

Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá verse afectado por lo previsto en ningún otro de ámbito distinto.

Para el caso de que la Autoridad Laboral no autorizase el presente convenio laboral, las partes firmantes acuerdan expresamente que todo su texto será considerado como Acuerdo Colectivo de Empresa, para su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO SEGUNDO Organización del trabajo

Artículo 9.º Organización del Trabajo.

La organización del trabajo queda regulada en los artículos 4, 20, 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Corresponde a la Empresa, informando previamente a los representantes legales de los trabajadores, la organización del trabajo, estableciendo sistemas de racionalización, mejora de métodos y simplificación del trabajo que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.

Son facultades de la dirección de la empresa, además de las que se le otorgan por la legislación vigente en su ámbito:

- I. Determinación y exigencias de los rendimientos normales a que se refiere el presente convenio.
- II. Adjudicación del número de elementos y de la tarea necesaria que corresponde al rendimiento mínimo.
- III. Fijación de las normas de trabajo que garanticen la calidad y seguridad del servicio, así como su continuidad. Igualmente, la exigencia de atención, vigilancia, conservación y limpieza de los vehículos, documentaciones, útiles, maquinaria, etc.
- IV. La movilidad y distribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso, se respetará la categoría profesional y se concederá el necesario periodo de adaptación.
- V. El establecimiento por parte de la empresa de nuevos sistemas de organización del trabajo por modificación de sus relaciones contractuales con terceros, será obligatorio y firme aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada mediante la oposición razonada de sus representantes. y se mantendrá a la espera de la resolución dictada por la Autoridad Competente.



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

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

Artículo 10.º Productividad.

Ambas partes convienen en que la productividad tanto de las personas como de los demás factores que intervienen en la empresa constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida de sus trabajadores si bien ambas partes firmantes del presente Convenio reconocen que la productividad no puede considerarse únicamente como una medición del ritmo físico, pues en la misma intervienen otros factores.

Las partes firmantes reconocen y consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- a) La política de inversiones.
- b) Racionalización de la organización productiva (buenos servicios de administración, tráfico, seguridad, talleres, etc.).
- c) Programación empresarial de la producción y de la productividad (política de futuros, buena comercialización y venta de la actividad de la empresa).
- d) Buen clima en las relaciones laborales, buena fe y paz social.
- e) Buenas condiciones y calidad de vida en el trabajo.
- f) Política salarial e incentivo material.
- g) Calificación y profesionalidad de los trabajadores.
- h) Eliminación del absentismo y bajo rendimiento.

Artículo 11.º Productividad y calidad en el trabajo.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio se han establecido sobre la base de una contraprestación normal y correcta del trabajo. Calidad: Se entenderá que el trabajo realizado entra en los parámetros de calidad cuando en primario o largo recorrido, se cumplan los condicionantes de tiempo, perfección, y cumplimiento de las instrucciones estrictas establecidas sin reclamaciones ni quejas por parte de los clientes y/o factorías y en distribución o secundario, siempre y cuando se cumplan los plazos de suministros y no se registre ningún sobrellenado imputable al conductor. Se tendrá en cuenta para tener derecho al percibo del plus de calidad anual fijado en 250 € que se abonará, mensualmente prorrateada, siempre que se cumplan anualmente y a nivel personal, los siguientes conceptos:

- A) Reducción del nivel de absentismo de un 50 % sobre el del año anterior.
- b) No existencia de sobrellenados en los trabajos de distribución. (
- c) No existencia de quejas ni reclamaciones por parte de los clientes de esta mercantil.
- d) Cumplimiento de los plazos de entrega de distribución, fijados por los clientes, siempre que las causas no sean imputables al trabajador.
- e) Conservación, revisión y mantenimiento en el vehículo asignado.

Artículo 12.º Movilidad del personal.

- a) La movilidad y distribución del personal, se hará con arreglo a las necesidades de la organización y producción, y es facultad de la Dirección de la empresa.
- b) La ejecución de los trabajos convenidos se llevará a cabo bajo la dirección de la Empresa o de las personas en quien ésta delegue.

La empresa, de conformidad con el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, pacta expresamente la polivalencia funcional y teniendo en cuenta la movilidad funcional también pactada, podrá encargar al trabajador, por probadas razones técnicas u organizativas que lo justifique y por el tiempo imprescindible, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes. Mientras así lo realice, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en aquellos trabajos de categoría inferior, en los que se le mantendrá la retribución que



venía percibiendo.

Se creará una comisión con reuniones periódicas, de las que se levantará acta, para el establecimiento de los procedimientos y los períodos para el caso de establecer movilidad funcional, dada la actividad de transporte de mercancías a la que se dedica la empresa, a fin de contribuir a la flexibilización interna de la empresa favoreciendo su posición competitiva en el mercado, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2, letra i) del Real Decreto ley 7/2011 de 10 de junio.

Artículo 13.º Movilidad Geográfica

Los trabajadores afectados por el presente Convenio prestarán sus servicios en el centro de trabajo designado por la Empresa, considerándose centro de trabajo.

Teniendo en cuenta además que ambas partes firmantes, expresamente, convienen que siempre y cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, lo hará en centro de trabajo alternativo o itinerante según cliente puesto que expresamente se pacta entre las partes contratantes la movilidad geográfica, y ello a tenor de lo dispuesto en el Art. 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores, pudiendo el trabajador prestar sus servicios laborales en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa.

Dado que el trabajador es contratado para prestar sus servicios laborales, y al mismo tiempo con la condición de adquirir unos conocimientos profesionales, siempre adaptándose a las nuevas tecnologías de los vehículos y características de los materiales a transportar, la empresa podrá libremente disponer del trabajador, en el sentido de ser utilizado profesionalmente para futuros lanzamientos de nuevos centros de trabajo o de los ya existentes de la empresa que aquí suscribe bien en la misma ciudad de residencia como en cualquier ciudad de España.

Expresamente se pacta y ello de conformidad con el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, que el trabajador, prestará sus servicios en el centro de trabajo que se le indique, por tanto, la compensación económica a satisfacer por la empresa como consecuencia del traslado de su domicilio particular al centro de trabajo que se determine será la que está fijada en las disposiciones al efecto.

Artículo 14.º Formación Profesional, Reciclaje y Perfeccionamiento

Formación de los Trabajadores: Se reconoce el derecho y se garantiza la formación y perfeccionamiento profesional.

Siendo necesario completar los conocimientos técnico-profesionales del trabajador, con la experiencia que ha de lograrse respecto a las formas de trabajo, organización interna, sistemas de servicio y de funcionamiento en general en un negocio cuyas características responden, especialmente a las de carga, descarga, traslado, suministro y manipulación de gases licuados del petróleo, así como otras variedades de productos químicos u otras mercancías

Dadas las especiales características de funcionamiento de la empresa, y su constante puesta a punto, en cuanto a innovaciones tecnológicas y forma de prestar los servicios de transporte, los trabajadores aceptan a propuesta de la empresa, que en cualquier momento estarán obligados y en disposición de asistir a cursos de reciclaje y perfeccionamiento tanto si se desarrollan en el propio centro donde en ese momento este prestando sus servicios, como si los cursos tuvieran que realizarse en ciudad distinta a la de su residencia.

Los gastos de desplazamiento, de los conductores que pertenezcan a un centro de trabajo diferente a aquel en el que se haga la formación, serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 15.º Selección y acceso del personal.

La Empresa llevará a cabo la selección de personal laboral, promoción o provisión de puestos bajo principios de publicidad, mérito y capacidad profesional.

En cuanto a las modalidades de contratación a emplear en esta Empresa, se estará lo que en cada



momento disponga la legislación vigente.

Artículo 16.º Período de prueba

Se fija el periodo de prueba de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante este periodo de tiempo el trabajador deberá alcanzar la capacitación para desarrollar las funciones de su cargo y puesto. Caso contrario podrá comunicársele dentro del periodo pactado como de prueba, su cese sin derecho a indemnización.

En cuanto a este periodo de prueba, expresamente se pacta entre las partes contratantes, que, en caso de incapacidad temporal o licencia, sea cual fuere la causa, este quedara en suspenso e interrumpido el cómputo de este, reanudándose el mismo cuando el trabajador se incorpore de nuevo a su puesto de trabajo.

Artículo 17.º Clasificación del personal por razón de su permanencia.

El personal contratado se clasifica en: fijos o indefinidos, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, cualquier modalidad temporal, interinos o de sustitución, jubilaciones parciales y de relevo.

Artículo 18.º Preaviso del trabajador.

Cuando un trabajador decida cesar voluntariamente en esta empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con acuse de recibo, y con un plazo mínimo de quince (15) días para los contratos superiores a un año. Los demás casos según la legislación vigente.

El incumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19.º Baja del trabajador.

Cuando un trabajador, cause baja en la Empresa, de forma voluntaria, si ha preavisado con la antelación mencionada en el artículo anterior, la Empresa en atención a lo dispuesto en el punto 6 del apartado 1 del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, y con un plazo de quince días antes de la fecha de la baja, pondrá a su disposición una propuesta de liquidación-finiquito, por los días trabajados del mes en curso y las partes proporcionales de las pagas extras.

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 20.º Clasificaciones profesionales.

Tienen por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales en que pueden ser asignados los trabajadores de acuerdo con sus conocimientos, profesionalidad, titulación o formación previa a su ingreso, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

Se establecen cinco (5) grupos de clasificación cuya ordenación se establece de la siguiente forma:

Grupo I: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión de un título universitario



superior, medio o equivalente.

Grupo II: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de ESO, FP 2º grado, Acceso Universidad Mayores de 25 años, o equivalente.

Grupo III: Puestos de trabajo para cuyo desempeño se requiera la posesión del título de Graduado Escolar, FP 1º Grado o equivalente.

Grupo IV: Puestos de trabajo para cuyo desempeño no se requiera la posesión de título alguno, salvo los técnico-profesionales en cuanto a carnés y habilitaciones para poder conducir los vehículos de transporte dedicados a la actividad para la que se suscribe el presente Convenio.

Grupo V: Resto del personal no clasificado en los anteriores.

Para facilitar a la empresa el encuadramiento correcto del trabajador en cada uno de los Grupos Profesionales aquí indicados, se incluirán, entre otras, todas aquellas actividades/funciones que, por analogía, sean asimilables a las siguientes:

Grupo I: Titulados.

Delegado de Zona: Se entiende por tal al que con iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa ejerce funciones de carácter técnico, mando y organización.

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

Grupo II: Personal Superior y Técnico.

Inspector Jefe: Es el que previo estudio del servicio, fija las normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas ante incidencias de cualquier tipo.

Grupo III: Personal administrativo

Jefe de Tráfico: Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de los vehículos de la empresa, o contratados por ella, distribuyendo a personal, el material y las entradas y salidas de este, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo

Oficial de 1.ª: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos

Oficial de 2.ª: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que, con subordinación a sus superiores, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomienden, incluidos los de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes u organismos.

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

Trabajador en formación: Es el empleado que, sin conocimientos de carácter burocrático ha sido contratado para adquirirlos, bajo las órdenes de sus superiores y en su caso del tutor correspondiente. Ejecutará los trabajos que no revistan complejidad.

Grupo IV: Personal de transporte de mercancías.

Conductor Mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase C, C+E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se les indica a las reparaciones de este. Es el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar la documentación del vehículo y la del transporte a realizar; y



a dirigir la carga y descarga del producto transportado.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía.

El conductor mecánico deberá realizar, respecto de su propio vehículo, los siguientes cometidos:

1. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas, así como sus accesorios, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, presión de las ruedas y avisos de avería o mantenimiento.
2. Conectar y desconectar mangueras de carga y descarga. Abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, controlar las presiones tanto en las instalaciones de carga como en los clientes finales. Comprobar que la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados y con el nivel máximo de llenado de la cisterna.
3. Es obligatorio la utilización de los EPI's y demás elementos de seguridad.
4. En las operaciones de distribución y reparto deberán tener en cuenta que los depósitos en los que deben descargar reúnan los requisitos adecuados para poder efectuar dichas operaciones, tales como, que el nivel máximo (punto alto) esté en condiciones de funcionamiento, que no sobrepase el grado máximo de llenado (85%), y que la situación y acceso al depósito reúnan las condiciones de seguridad adecuadas, etc.
5. Deberá realizar los recorridos por los itinerarios que se fijen y de no estar fijados, por los que sean más favorables para el correcto cumplimiento del servicio.
6. Es un deber del conductor-mecánico, el comunicar de inmediato al responsable de taller o a la persona que al efecto la empresa señale para tal cometido, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Grupo V: Varios.

Oficial de mantenimiento: Es la persona que con capacidad técnica precisa y con conocimientos teórico-prácticos del oficio adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica de este, realiza trabajos corrientes de mantenimiento y conservación de los vehículos y material de la empresa.

Ayudante y peón especializado: Se incluyen en esta categoría a los trabajadores que, procediendo de aprendices o peones, poseen conocimientos generales del oficio y pueden realizar los trabajos más elementales del taller, con un rendimiento correcto.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada laboral, vacaciones, festivos, permisos, licencias y excedencias.

Artículo 21.º Jornada Laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral del personal que preste sus servicios para esta Empresa, queda establecida en 1.810 horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

A los efectos de jornada de trabajo, el tiempo trabajado se computará de modo, que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador afectado por el presente se compromete a realizar a petición de la empresa las horas extraordinarias que se le soliciten, y siempre dentro de los topes legalmente establecidos, pudiendo no ser abonadas en metálico y compensarse, según dispone el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Por las especiales circunstancias de la empresa, expresamente se pacta la posibilidad de que el descanso semanal y los días festivos, no coincidan con el fin de semana o con los señalados como festivos en el calendario laboral.

Se creará una comisión con reuniones periódicas, de las que se levantará acta, para el seguimiento de la aplicación de los descansos, e igualmente de la jornada irregular, en cumplimiento de lo establecido en el art. 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dada la actividad de transporte de mercancías a la que se dedica la empresa y la realización de jornadas irregulares de forma habitual, a fin de contribuir a la flexibilización interna de la empresa favoreciendo su posición competitiva en el



mercado.

Artículo 22.º Vacaciones.

a) El periodo de vacaciones será de 25 días hábiles. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda, se realizará dentro del año natural del que se trate. La elección del período de vacaciones será establecida de forma rotativa para todo el personal, salvo las excepciones que por uso o ley pudieran existir. Ello, no obstante, siempre que sea posible, en función de las necesidades de la empresa, ésta concederá 10 días hábiles de vacaciones a cada trabajador durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

b) El personal que en el momento que le corresponda disfrutar sus vacaciones, se encuentre de baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de dicho período en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a la que correspondan. A tal efecto, la fijación del periodo de disfrute de las vacaciones se realizará previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

En el supuesto de que el periodo 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 correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Al igual que en el caso anterior, la fijación del periodo de disfrute de las vacaciones será establecido previo acuerdo entre empresa y trabajador.

A) Siempre y cuando las diferentes secciones y centros de trabajo de la Empresa estén debidamente atendidas, la empresa procurará que los trabajadores elijan a su mejor comodidad el periodo en que desean disfrutar sus vacaciones, siempre y cuando la preavisen con dos meses de antelación, a los efectos de adecuar las plantillas y en su caso proceder a las oportunas contrataciones de trabajadores para sustituciones en periodo de vacaciones.

B) Si por cualquier circunstancia algún trabajador estuviera interesado en disfrutar sus vacaciones en periodo diferente al establecido, este lo pondrá en conocimiento de la Empresa, y se adecuara a los turnos de vacaciones que ya están establecidos.

El periodo de vacaciones deberá comenzar, preferentemente, en lunes.

C) Las vacaciones se retribuirán con arreglo a la retribución ordinaria y habitual del trabajador según lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Dado que el cálculo de las vacaciones exige conocer las fechas exactas de celebración de las vacaciones de cada trabajador y dada la diversidad de periodos en que la plantilla disfruta de sus días de vacaciones (en algunos casos, incluso en periodos de 5 semanas distribuidas a lo largo del año), **el procedimiento acordado para el cálculo de las vacaciones conforme a las exigencias de dicho artículo será el siguiente:**

Las vacaciones, durante el año, continuarán siendo satisfechas con arreglo al salario base del convenio más antigüedad o plus consolidado en su caso.

El ajuste sobre dichas vacaciones, para dar cumplimiento a lo regulado en el mencionado art.º 18 del Convenio Colectivo se realizará en 2 fases

Fase 1: CALCULO

Durante el primer trimestre siguiente al año vencido se procederá al CÁLCULO INDIVIDUAL DE LAS VACACIONES con arreglo a los periodos de vacaciones disfrutados, por cada uno de los trabajadores



afectados por este Acuerdo, a lo largo del año.

Siguiendo la doctrina del tribunal supremo el cálculo de la media de incentivos a liquidar se calcula en base a los incentivos devengados en los 11 meses anteriores al periodo de vacaciones disfrutado por trabajador de aquellos incentivos que se hayan devengado durante 6 meses o más en ese periodo de 11 meses.

Fase 2: PAGO

En la nómina del mes de junio siguiente al año vencido, se procederá al pago de las vacaciones para cumplir con la retribución de las vacaciones conforme a retribución ordinaria y habitual.

Artículo 23.º Permisos y licencias.

1.º El trabajador preavisando adecuadamente y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución por alguno de los motivos y por el tiempo que en cada caso se expresa:

- a) 1 día por asistencia a la boda de padre, madre, hijos, hermanos, suegros, cuñados
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días más.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) 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 de 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.

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

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

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada.



Artículo 24.º Retirada de carnet de conducir.

A quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir o venir al trabajo, se le retirará el permiso de conducir por, hasta un máximo seis (6) meses, la Empresa ofrecerá al trabajador en esta situación las siguientes alternativas:

a) Pactar una Suspensión de relaciones Laborales, durante las cuales la Empresa garantizará al trabajador la percepción del Salario Base, y Complemento *ad personam*.

b) Ocupación efectiva en el taller de la Base que corresponda, si existe, con el abono de las percepciones indicadas, salario base y "*ad personam*" (antiguo complemento de antigüedad), y, en cada caso concreto, en función del domicilio del trabajador, estudiará la medida de compensar los gastos de desplazamiento.

En caso de retirada del permiso de conducir por plazo superior a seis (6) meses, el trabajador pasará a situación de excedencia, con carácter voluntaria, por el plazo de la citada retirada del permiso de conducción.

Expresamente se pacta que los trabajadores afectados por el presente Convenio exhibirán y entregarán semestralmente a la Dirección de la empresa, certificado expedido por la Dirección General de Tráfico del Ministerio del Interior, en cuanto a los puntos en vigor.

Del mismo modo la pérdida de carnet por causas ajenas a la empresa o la no renovación del ADR o CAP pondrán al trabajador en la misma situación de excedencia hasta la renovación, baja o despido por pérdida de la capacidad laboral.

Artículo 25.º Excedencias.

1.º **Excedencia voluntaria:** tendrán derecho a excedencia los trabajadores/as fijos que lleven como mínimo un año de servicio en la Empresa.

La solicitud deberá hacerse por escrito 30 días antes de la fecha del efecto, y tendrá la misma una duración no superior a los cinco años.

Al terminar la excedencia el trabajador/a tendrá derecho a cubrir la primera vacante de su categoría que se produzca en la Empresa, siempre y cuando lo solicite 30 días antes de finalizar la misma.

2º Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin la que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional categoría equivalente.

Las trabajadoras y/o trabajadores en el supuesto de maternidad o paternidad podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un periodo máximo de tres años. Esta empresa podrá realizar contratos temporales que finalizaran al reincorporarse la trabajadora o trabajador en excedencia.

3º **Excedencia por retirada del permiso de conducir:** se aplicará a cualquier conductor que se le haya retirado el permiso de conducir y por el plazo que dure la retirada.



CAPÍTULO SEXTO Retribuciones

Artículo 26.º Salario base para cualquier modalidad contractual. Revisión Salarial.

El Salario Base es la percepción económica, en dinero, por la prestación laboral de los servicios profesionales por cuenta ajena en función de la clasificación profesional del trabajador.

SALARIO BASE	Tablas Salariales Def. 2024	Tablas Salariales 2025 aumentado 2%
Grupo I	1190,92 euros	1214,74 euros
Grupo II	963,59 euros	982,86 euros
Grupo III	851,72 euros	868,75 euros
Grupo IV:	1112,90 euros	1135,16 euros
Grupo V	1025,39 euros	1045,90 euros

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Estos importes se reconocen para el período de tiempo entre el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028.

Los atrasos correspondientes al año 2025 serán satisfechos en tres plazos correspondiente a los meses febrero, abril y mayo de 2026.

Los atrasos correspondientes al IPC de cada año serán satisfechos en tres plazos correspondiente a los meses febrero, abril y mayo de cada uno de ellos.

Los trabajadores con cualquier modelo de contrato, que sea a tiempo parcial o discontinuo, percibirán el salario, prorrateado según el tiempo trabajado.



Artículo 27.º Prolongación de jornada para cualquier modalidad contractual.

Por lo especial de la actividad de la empresa y de conformidad con lo dispuesto en el punto 2 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en este Convenio Colectivo o en su caso por futuros acuerdos entre Empresa y Representantes de los Trabajadores, la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, de acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mencionado art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante las dificultades que entraña para la empresa el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, las partes negociadoras han establecido que los trabajadores percibirán las cantidades acordadas en concepto de Incentivos que aparecen especificadas en el art. 30º de este Convenio.

Artículo 28.º Pagas Extras.

La Empresa retribuirá a los trabajadores con tres pagas extraordinarias, denominadas de Julio, Navidad, y Beneficios y que serán abonadas, las dos primeras, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente y consistentes cada una de ellas en el abono de una cantidad igual al salario base, más la antigüedad que con carácter ad personam, tenga el trabajador, la de Beneficios se abonará el 15 de marzo del año siguiente y será de igual cuantía.

Artículo 29.º Plus del A.D.R. y Plus de Producción/Calidad/Plus de Nocturnidad

Plus A.D.R.

Devengarán este complemento salarial aquellos conductores que teniendo en vigor el correspondiente permiso de conducción de vehículos especiales de transportes de mercancías peligrosas y se les haya exigido o exija el mismo por parte de la empresa, conduzcan vehículos de su empresa que estén exclusiva y permanentemente dedicados a dicho transporte.

Dicho PLUS queda fijado en las siguientes cuantías:

PLUS ADR	2025
Conductores-mecánicos	143,32euros/mensuales

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

PLUS DE PRODUCCIÓN/CAUIDAD

Devengarán este complemento salarial aquellos trabajadores que cumple rigurosamente el procedimiento establecido por la empresa y la regulación legal en siguientes aspectos:

- Cumplimiento de la normativa de la Dirección General de Tráfico.

- Cuidado de vehículo, especialmente en su limpieza, detección y/o aviso de necesidades de mantenimiento.
- Inexistencia de sobrellenados.
- Ayuda en la formación a otros conductores.
- Observancia y cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo.
- Observancia en el procedimiento de carga y descarga.
- Cumplimiento de las obligaciones administrativas.

Para el caso de que el conductor cumpla la presente regulación se establece la cuantía del presente Plus de producción/Calidad en los siguientes importes:

PLUS PRODUCCIÓN	2025
Conductores-mecánicos	26,41 €

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

PLUS DE NOCTURNIDAD

ESK, S.A. tiene como misión principal VELAR por la SEGURIDAD E INTEGRIDAD DE SUS TRABAJADORES dotándoles de los medios y condiciones más adecuadas para el correcto ejercicio de su trabajo.

Desde ESK, S.A. se ha considerado que dadas las circunstancias y tipo de producto que se transporta por parte de los Conductores Mecánicos, la posibilidad de realizar servicios nocturnos está descartada.

No obstante, en el caso de que por REQUERIMIENTO DEL OPERADOR DE TRÁFICO el conductor realizare una parte no inferior a tres (3) horas de su jornada diaria de trabajo en horario nocturno (entendido éste de 22:00 horas a 06:00 horas), tendrá derecho a la percepción de un PLUS NOCTURNIDAD diario valorado en el VEINTE POR CIENTO (20%) de los importes del Salario Base, Plus ADR y Plus de Producción/Calidad.

Artículo 30.º INCENTIVOS.

30.1. Los incentivos aquí pactados se abonarán a los trabajadores afectados por este Convenio desde el 01-enero-2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

30.2 Los incentivos al personal Conductor se abonarán en función del trabajo realizado, referidos a viajes de ida y vuelta, estableciéndose los siguientes:



A) **RECORRIDO:**

INCENTIVO	2025
Recorridos, cortos, de menos de 150 kms:	22.38€
Viajes todo tipo de gases:	0,0524 €/km
Viajes GNL:	0,0698 €/km
Viaje internacional	0,08€
Viajes Gran tonelaje	0,00812€/kg
Incentivo por descarga GNL y BACK UP (1)	14,68€
Desplazamiento ITV, TALLER, LAVADO (2)	9,76 €

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

*El pago de este incentivo estará sujeto al cumplimiento de todas las normas relativas a la descarga publicadas por la empresa.

* El pago de este incentivo será efectivo siempre que sea una unidad distinta de la habitual.

B) **VIAJE LANZADERA:** Incentivos a los conductores que realicen la actividad de distribución de toneladas repartidas en su conjunto, clasificados por planta de carga, a repartir entre los adscritos a cada una de ellas:

Viaje de Lanzadera que implica el desplazamiento de una cisterna cargada y el retorno con otra distinta vacía. En aquellos supuestos en que el conductor de distribución tuviera que hacer un desplazamiento para realizar una carga debiendo, por orden del jefe de tráfico, paralizar su trabajo y no realizar ninguna actividad más por razones logísticas, tendrá derecho al cobro de un PLUS DE PARADA POR NECESIDADES DEL SERVICIO, por un importe igual al establecido para el viaje de lanzadera vigente en cada momento. Todas estas cuantías se integrarán, en cada centro de trabajo de los enumerados en el artículo 2 del presente Convenio, en una bolsa común que se repartirán entre los trabajadores adscritos al transporte y distribución (reparto) de GLP, en función del acuerdo que se pacte en cada centro de trabajo. En su defecto y como regla general se aplicarán las siguientes variables:

- A) kilómetros recorridos,
- B) kilos,
- C) suministros, y que serán distribuidas por partes proporcionales según la fórmula acordada y conforme a las ponderaciones pactadas por la Empresa.

VIAJE LANZADERA	2025
Huelva: Incentivo por kilo repartido	0,00850€
Lanzadera Huelva a Puertollano	77,58 €
Lanzadera a Navalmoral	49,44 €

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

C) **BOLSA DE REPARTO:** Todas estas cuantías se integrarán, en cada centro de trabajo, en una bolsa común que se repartirán entre los CONDUCTORES MECÁNICOS, en función del acuerdo que se pacte en cada centro de trabajo.

En su defecto y como regla general se aplicarán las siguientes variables:

- A) kilómetros recorridos,
- B) kilos,
- C) suministros, y que serán distribuidas por partes proporcionales según la fórmula acordada y conforme a las ponderaciones pactadas por la Empresa.

Mientras no exista acuerdo en el modo de reparto de la bolsa, para la ponderación de las variables indicadas, la Empresa aplicará, por defecto, la siguiente ponderación para distribuir las cantidades integrantes de la bolsa común:

- kilos..... 33,33%
- kilómetros..... 33,33%
- suministros..... 33,34%

La cuantía que resulte por la aplicación de la fórmula acordada se reducirá en el importe de las dietas en que el trabajador haya incurrido para la obtención de estos incentivos, conforme a lo establecido en el artículo 31.4 y siguientes de presente convenio.

NORMAS BASICAS PARA LA BOLSA:

- El método acordado para el reparto de la BOLSA se mantendrá inalterado durante, al menos, un (1) año.
- Los cambios del método de reparto de la BOLSA serán negociados entre los Representantes Legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa.
- Aquellos conductores que planteen el cambio del método de reparto lo informarán a los Representantes Legales de los Trabajadores antes de la finalización del año para que las partes negociadoras puedan acordar, si fuera el caso, dicho cambio en el método de reparto.
- Los conductores de nueva incorporación entrarán en bolsa una vez que termine su formación y los conductores spot/ refuerzo de otras actividades entrarán en bolsa desde el primer día.

D) **VACIADOS:** Se establece cuantía mensual a percibir según se esté *"EN CAMPAÑA"* o *"FUERA DE CAMPAÑA"*.

VACIADOS	IMPORTE
EN CAMPAÑA	75,00€
FUERA DE CAMPAÑA	70,00€

A estos efectos, se entenderá que:

Vaciados en campaña: serán aquellos que se produzcan entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero de cada año.



Vaciados fuera de campaña: serán aquellos que se produzcan desde el 01 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

NORMAS BÁSICAS PARA LOS VACIADOS:

- Los vaciados que se deban a causas de responsabilidad de conductores de la empresa NO se pagarán.
- El importe de este servicio irá siempre a Bolsa.
- Los vaciados que por circunstancias técnicas una vez en la instalación no se puede realizar ese día se cobrarán como si se hiciese.

- E) **GUARDIA DISTRIBUCIÓN:** cuando por turno rotativo, un conductor que realice distribución se encuentre de guardia en sábado, domingo o festivo, se le compensará con una cantidad diaria de:

GUARDIA DE DISTRIBUCIÓN	2025
Conductores-mecánicos GUARDIA	36,58€

Los kilos suministrados en servicio de guardia de distribución se cobrarán dobles.

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

En el caso que durante ese período se efectúe un suministro de Gas, a la cantidad de Guardia indicada se le sumará la cantidad pactada por suministro en sábado, domingo o festivo que a continuación se relacionan:

- F) **SÁBADOS:** Se establece el siguiente importe según se esté en "CAMPAÑA" o "FUERA DE CAMPAÑA:

SÁBADOS	IMPORTE
EN CAMPAÑA	48,77€
FUERA DE CAMPAÑA	55,00€

Sábados en campaña: serán aquellos que se produzcan entre el 1 de noviembre y el 28 de febrero de cada año.

Sábados fuera de campaña: serán aquellos que se produzcan desde el 01 de marzo y el 31 de octubre de cada año.

DOMINGOS Y FESTIVOS PARA EL CASO DE GNL Y PRIMARIO:

GNL Y PRIMARIO	2025	2026	2027	2028
DOMINGOS Y FESTIVOS TODO EL AÑO	85 €	90€	95€	100€



DOMINGOS Y FESTIVOS PARA EL CASO DE DISTRIBUCION:

DISTRIBUCIÓN	2025
DOMINGOS Y FESTIVOS TODO EL AÑO	103,45 €

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

- G) **AZOTEAS:** Tendrán la consideración de AZOTEA aquellas instalaciones en las que, por procedimiento, el conductor tenga que subir y bajar repetidas veces a la AZOTEA de un edificio residencial, casa y/o construcción similar para verificar nivel y punto alto del depósito de gas donde hacer la descarga.

Las azoteas provistas de nivel a distancia, o de cualesquiera OTROS SISTEMAS QUE FACILITEN LA DESCARGA del producto y, por tal razón, no requieran del cumplimiento del procedimiento específico para azoteas, no tendrán la condición de AZOTEA como incentivo y, por tanto, no aplicarán el importe aquí recogido.

El importe del incentivo "AZOTEAS" será de:

AZOTEAS	2025
Importe Incentivo	12.19€

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

- H) **Bonus por "NO ACCIDENTES":** Si no hay accidentes de tráfico en el año cerrado a partir de 1 de enero de 2025 en los que no sea responsable cualquier conductor afectado por este Convenio, la Dirección reconocerá un bonus general para todos los conductores afectados por este Acuerdo en el importe del



uno por ciento (1%) sobre los incentivos acordados que comprenderán todos conceptos variable.

El abono de este Bonus se incluirá con el pago de los incentivos por vacaciones del año anterior que se liquida en el mes de junio.

- I) **DESPLAZAMIENTO:** Se entiende por desplazamiento toda salida que implique reparto, mantenimiento, vaciado de toneladas, desplazamiento de viajes y regreso de viajes por parte del conductor.

Sobre el KILOMETRAJE realizado por el conductor en este caso:

- cuando se utiliza el Vehículo Particular: se acuerda que se aplicará 0,26 €/kilómetro realizado con Vehículo Particular.

- cuando se utiliza Vehículo de Alquiler: en caso que un conductor tenga que realizar trayectos en coche de alquiler para desplazarse a bases de la empresa o talleres para recoger camiones cisterna, los kilómetros realizados se abonarán al precio de 0,05€/km para trayectos inferiores a 400 km y al precio de 0,035€/km los trayectos superiores a 400 km a cobrar por todos los conductores que viajen en el coche.

- J) **DESPLAZAMIENTO "FUERA DE ZONA" (sólo para DISTRIBUCIÓN).**

Para aquellos conductores que, por razones operativas de la empresa, deban acudir a una factoría distinta a la habitual **para hacer DISTRIBUCIÓN**, se establece un plus de CUARENTA Y CINCO EUROS (45€), denominado "Plus Fuera de Zona" a sumar a las dietas de distribución no detraídas de los incentivos por kilos.

Fuera de zona los conductores percibirán los incentivos en la modalidad de BOLSA de la zona en la que trabaja, pero con los importes por kilo del convenio de Huelva.

LA ZONA SUR (HUELVA, DOS HERMANAS, CAMPO GIBRALTAR) percibirá el plus fuera de zona cuando se desplace a realizar trabajos de distribución PUERTOLLANO, CANARIAS, NAVALMORAL, PINTO, VALENCIA y CASTELLON.

LA ZONA PINTO percibirá el plus fuera de zona cuando se desplace a realizar trabajos de distribución ZONA SUR, PUER, CANARIAS, NAVALMORAL, VALENCIA y CASTELLON

LA ZONA DE NAVALMORAL percibirá el plus fuera de zona cuando se desplace a realizar trabajos de distribución ZONA SUR, PUERTOLLANO, CANARIAS, VALENCIA y CASTELLON.

LA ZONA DE CANARIAS percibirá el plus fuera de zona cuando se desplace a realizar trabajos de distribución ZONA SUR, PUERTOLLANO, PINTO, NAVALMORAL, VALENCIA y CASTELLON.

En el caso de conductores de otras actividades distintas a la distribución (Primario, GNL y otros) tendrán consideración a los efectos de plus como ZONA SUR HUELVA, DOSH, CGIB

No entran en la definición para el "Plus Fuera de Zona" y, por lo tanto, no tendrán derecho al incentivo indicado, primario GNL.

- K) **FESTIVOS ESPECIALES.**

Con carácter especial, y para las fiestas navideñas, las partes acuerdan que se reconocerá un **Complemento de Festivo**, a aquellos trabajadores que prolonguen su jornada laboral a partir de las 19:00 horas los días que se relacionan a continuación:

-24 de diciembre y 31 de diciembre.



Asimismo, en los días **25 de diciembre y 1 de enero**, todos los trabajadores, independientemente del horario que cumplan, percibirán el pago de dicho día en concepto de festivo con una retribución equivalente al doble de la cantidad establecida.

30.3.- La modalidad de pago por kilometraje establecida en los puntos anteriores no supone, en ningún momento, incentivar un exceso de jornada o un más número de kilómetros recorridos, sino que dado las especiales características del sector y de esta empresa, y en concreto la conducción, se establece la misma para compensar y retribuir las horas extras y horas de presencia que se hubieran podido realizar.

30.4- Los INCENTIVOS que resulten de aplicar los importes aquí indicados, se recogerán en la nómina bajo el concepto "INCENTIVOS" que, tal y como se indica en el art. 27º anterior, se acuerdan con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que se hayan podido realizar.

Artículo 31.º Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual.

Las cuantías de estas serán las siguientes:

1. Dieta nacional: 52,97 euros
2. Dieta internacional: 76,82 euros

3. Las Dietas se desglosarán conforme a los siguientes parámetros:

DIETA NACIONAL (PENINSULAR)	2025
DESAYUNO	9,75 €
COMIDA	17,07 €
CENA	15,85 €
PERNOCTA	10,81 €
DIETA COMPLETA	52,97 €

DIETA INTERNACIONAL	2025
DESAYUNO	9,75 €
COMIDA	20,73 €
CENA	18,29 €
PERNOCTA	28,04 €
DIETA COMPLETA	76,82€

Para el año 2025: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2024. No obstante, si el IPC real del año 2025 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2026: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2025. No obstante, si el IPC real del año 2026 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2027: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas salariales del año 2026. No obstante, si el IPC real del año 2027 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

Para el año 2028: Se establece un incremento mínimo garantizado del 2% sobre las tablas



salariales del año 2027. No obstante, si el IPC real del año 2028 fuera superior al 2%, se aplicará este último como referencia. Este incremento será consolidable en las tablas.

El precio de la Dieta de Distribución se establece en **30,00 €** quedando congelado en dicho importe.

Para generar derecho a dieta completa, se entiende que el trabajador deberá realizar por trabajo, fuera de su domicilio, desayuno, comida y pernoctación. De no ser así se abonará la parte proporcional.

4. A los efectos de la determinación exacta de los INCENTIVOS de los trabajadores adscritos al transporte y distribución (reparto) de GLP, conforme a la fórmula acordada según está establecido en el art. 30º.c) anterior, se acuerda que el valor de la dieta a deducir del resultado obtenido por la aplicación de dicha fórmula se corresponderá con las dietas de desayuno, comida y cena que los trabajadores hayan generado.

Queda bien entendido, a todos los efectos, que con esta dieta se está compensando a los trabajadores adscritos al transporte y distribución (reparto) de GLP, los gastos de manutención en que hayan incurrido para la obtención de dichos incentivos. Quedarán, por tanto, exceptuadas de gravamen y cotización las asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería que cumplan los requisitos y límites que señale la normativa de aplicación en cada momento.

Artículo 32.º Retribuciones. Generalidades.

Las condiciones económicas pactadas como incentivos, contenidas en el presente convenio, se aplicarán a todo el personal de esta empresa.

Como contraprestación a sus servicios, el trabajador percibirá el salario establecido en el presente Convenio que le será satisfecho por mensualidades vencidas.

La Empresa queda facultada para hacer efectivo el pago de la retribución en moneda legal, cheque bancario, transferencia o cualquier otra modalidad en entidades de crédito, no computándose como jornada efectiva de trabajo el tiempo que, en su caso, se emplee para su cobro.

CAPÍTULO SÉPTIMO Mejoras sociales y premios

Artículo 33.º Póliza de seguros.

La Empresa concertará con entidad aseguradora de su elección una póliza de accidentes a favor de todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en virtud de que se les garantice a ellos o a sus herederos, si no hubiesen designado beneficiarios, la percepción de una indemnización de 26.848,58 € de capital para cubrir los riesgos de muerte, 37.588,01 € incapacidad permanente e incapacidad permanente absoluta, y gran invalidez y por traslado de cadáver en caso de fallecimiento, 5.369,72€.

Artículo 34.º Vestuario del personal.

La Empresa facilitará ropa de trabajo adecuada a todo el personal laboral encuadrado en el presente Convenio, que presten servicios en puestos que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como el personal que deba usar uniforme, dos veces al año.

Se establecen dos entregas cada año, una cada semestre.

- 2 pantalones
- 2 camisas

En el caso de chaquetón, los zapatos, casco, guantes y etc. Según necesidad.



Igualmente se facilitará ropa impermeable, al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Las prendas de trabajo, utensilios, herramientas o maquinaria de uso diario que tenga en su poder el trabajador a la fecha de la extinción del contrato de trabajo, en su caso, se retornaran a la empresa simultáneamente al cobro de la liquidación por finiquito.

Artículo 35.º Complementos por incapacidad temporal.

En los casos de suspensión de la relación laboral por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo, la Empresa complementará la acción protectora de la seguridad social, de la siguiente manera:

1.º Accidente laboral: en caso de accidente laboral, la Empresa completará desde el primer día el 100 % de la base de cotización por dicha contingencia.

2.º En los restantes casos de I.T., regirá el punto anterior, pero el complemento se aplicará desde el día 10 de la incapacidad temporal y hasta los 90 días de inicio del periodo. En el caso que el trabajador/a se encuentre hospitalizado la empresa complementará hasta el 100% desde el primer día.

Para ambos casos, la obligación de la complementariedad de la incapacidad temporal por parte de la empresa se extinguirá, de forma automática, bien sea por la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora en la empresa cualquiera que sea la causa, o bien sea por el cumplimiento de 545 días de situación de Incapacidad Temporal, accidente laboral o accidente no laboral.

Artículo 36.º Defunciones.

En caso de fallecimiento de un trabajador que se encuentre de alta y prestando sus servicios laborales, la Empresa abonará a sus herederos un mes de salario base más antigüedad en concepto de ayuda por defunción.

CAPÍTULO OCTAVO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.º Faltas y sanciones.

Con el fin de aplicar una norma única, objetiva e igual para todos los trabajadores afectados por el presente, en materia de puntualidad, permanencia, disciplina y asistencia al trabajo, se establece, sin perjuicio del descuento automático de haberes por los días no trabajados o cualesquiera otras fracciones de tiempo inferiores a la expresada en este Convenio, las faltas laborales y las correlativas sanciones que, ser sometidas para su calificación y graduación a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Este Convenio se remite al *Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera* vigente en cada momento respecto del procedimiento sancionador a aplicar en casos de faltas muy graves.

Artículo 38.º Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 2) La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe el trabajador, la imposibilidad de efectuarlo.
- 3) Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros o público.



- 4) 4)No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- 5) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.
- 6) También tendrán tal consideración las relacionadas en el art. 57 de este Convenio.

Artículo 39.º Faltas graves.

Son faltas graves:

- 1) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin causa justificada.
- 2) Las discusiones en el puesto de trabajo que repercutan en la buena marcha del mismo.
- 3) Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione, perjuicio grave a la Empresa.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente.
- 5) La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores, incumpliendo las órdenes e instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y que puedan acarrear un perjuicio grave.
- 6) El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasionara perjuicio grave a la Empresa, la falta sería considerada como muy grave.
- 7) La negligencia en el desempeño de su trabajo.
- 8) La reincidencia de más de tres faltas leves, dentro de un mismo trimestre.
- 9) La no comunicación y presentación del documento oficial de Baja por Enfermedad o Accidente en un período de 24 horas.
- 10) Descuidos y negligencias en conservación del material de los que se deriven los perjuicios para la empresa.
- 11) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 12) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 13) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 14) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 15) También tendrán tal consideración las relacionadas en el art. 57 de este Convenio.

Artículo 40.º Faltas muy graves.

- 1) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, sin que exista causa justificada.
- 2) La embriaguez, aunque sea ocasional, durante el servicio.
- 3) Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada para ello.
- 4) La manifiesta negligencia en el puesto de trabajo cuando cause perjuicio grave a la Empresa.
- 5) El fraude, deslealtad, y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.
- 6) El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la Empresa, durante la prestación de su trabajo.
- 7) La simulación reiterada de enfermedad.
- 8) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos, en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometan negligentemente. Tres faltas graves de limpieza y aseo personal.
- 9) Tres faltas graves de limpieza y aseo personal
- 10) Malos tratos de palabra u obra, y falta de respeto grave, con el público en general y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores y subordinados.
- 11) Las agresiones físicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las



personas, incluyendo aquellas agresiones producidas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.

- 12) Simular la presencia de otro compañero en el puesto de trabajo, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta u otro medio de control.
- 13) La reincidencia en faltas graves, dentro de un trimestre.
- 14) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- 15) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- 16) El abuso de autoridad y la coacción sexual respecto de cuantas personas se relacionen con el desempeño de su trabajo.
- 17) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 18) Y en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionado con el servicio o que causen daño a la Empresa, sus instalaciones, maquinaria o al público en general.
- 19) La retirada de servicio o veto por parte del cliente por incumplimientos graves de los procedimientos en sus centros de trabajo o sus clientes.
- 20) No cumplir con las obligaciones de seguridad y prevención de la COVID-19 cuando así sea exigido por la Empresa o por el Cliente.
- 21) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 22) Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- 23) La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.
- 24) Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.
- 25) También tendrán tal consideración las relacionadas en el art. 57 de este Convenio.

Artículo 41.º Sanciones.

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días. Traslado a otro centro de trabajo o departamento.
- c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a tres meses. Inhabilitación para el ascenso durante un periodo de hasta tres años. Despido disciplinario.

Artículo 42.º Graduación de las sanciones.

Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los trabajadores, en el público en general y en la propia Empresa.

Artículo 43.º Prescripción de las faltas y sanciones.

- 1.º) Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- 2.º) Las faltas graves, prescribirán a los veinte días.
- 3.º) Las faltas muy graves, a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiera cometido, o desde el momento en que hubiera trascendido o se hubiese alcanzado su conocimiento.

CAPÍTULO NOVENO

Varios

Artículo 44.º Derechos sindicales de los trabajadores.

Todos los trabajadores tendrán derecho a que se salvaguarde los derechos sindicales que la normativa legal les concede y vendrán obligados a poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito, los actos que suponen abuso de autoridad. La Empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días y resolverá en el de diez, dando traslado de la resolución al interesado, para que este proceda en la forma que a su derecho convenga, haciéndose público en el tablón de anuncios.

Artículo 45.º Comisión Paritaria.

Se crea para la vigilancia, control y cumplimiento de lo acordado en este Convenio, una Comisión Supervisora, que estar compuesta por los negociadores que suscriben el presente o por las personas en que cada una de las partes deleguen, y que no podrá ser superior a tres miembros por cada una de las partes.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el secretario que se nombre de entre los componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de interpretación y aplicación del convenio, incluido el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El desarrollo de funciones de adaptación, o en su caso, de modificación del convenio colectivo durante su vigencia.
- c) Vigilancia de las condiciones estipuladas en el Convenio.
- d) Procedimientos para solventar las discrepancias en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y de inaplicación del régimen salarial.
- e) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente convenio, la comisión paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de 15 días desde la declaración de la mencionada nulidad.
- f) Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.
2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La comisión paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación.

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

La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple.

Los acuerdos que alcancen la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Ambas partes firmantes de este convenio se someten y adhieren a los procedimientos establecidos o que se establezcan, mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en la Ley, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa.

Artículo 46.º Concurrencia de convenios.



Durante la vigencia del presente Convenio, este no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto y conservará su vigencia hasta la finalización prevista.

CAPÍTULO DÉCIMO

Salud laboral

Artículo 47.º Salud laboral: Prevención de riesgos laborales.

Todo trabajador de esta Empresa tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo derecho el trabajador, en la persona de sus representantes sindicales, a participar en la política de prevención de accidentes y el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, y concretamente tendrá derecho a:

- 1) Conocer de forma detallada y concreta, los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo y las medidas preventivas para evitarlos.
- 2) Paralizar su trabajo si se considera expuesto a un riesgo grave y a no retornar al mismo, hasta que éste haya sido eliminado.
- 3) A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños ocasionados por los riesgos a que este expuesto.
- 4) El trabajador está obligado en uso de sus derechos, a seguir las enseñanzas y a realizar las prácticas que le sean impartidas por la Empresa, en aplicación de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.

Por su parte, la Empresa está obligada a:

- 1) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo.
- 2) Facilitar la participación de los trabajadores en la política de seguridad e higiene garantizando una formación adecuada y práctica, tanto a los trabajadores de nuevo acceso, como a los que cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

Alcoholemia y drogodependencia.- Los trabajadores están obligados a someterse, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, con lo establecido en el Reglamento General de Circulación según Real Decreto 1428/2002 y conforme a la normativa de orden interno de esta mercantil a que viene obligada por sus clientes, a las pruebas a practicar por la empresa o por quien ésta designe, para conocer el grado de impregnación tanto alcohólica como de estupefacientes.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Artículo 48.º No discriminación.

De acuerdo con lo establecido por la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos. Los trabajadores, en función de representación de sus compañeros, sea ésta por elección o por designación de su sindicato, no podrán ser represaliados, discriminados, etc., por realizar actividades inherentes a su cargo.

Artículo 49.º Descuelgues del convenio.



Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados conforme a lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias: (a) jornada de trabajo, (b) horario y distribución del tiempo de trabajo, (c) régimen de trabajo a turnos, (d) sistema de remuneración y cuantía salarial, (e) sistema de trabajo y rendimiento, (f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, y (g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

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

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

CAPÍTULO DUODÉCIMO Igualdad de Oportunidades

Artículo 50.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

50.1 Principios generales. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar, el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, nacionalidad, enfermedad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc. Se equiparán a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho.

Se garantizará la promoción profesional de los/as trabajadores/as discapacitados en iguales condiciones que el resto de los trabajadores/as.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, incluso al trabajador o la trabajadora por cuenta ajena, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

50.2 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

50.3 Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica



aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 51.- Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad según los criterios exigidos por la normativa de aplicación, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Para el caso de que la empresa no reúna el número de personas trabajadoras mínimo exigible para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad, éste será voluntario, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 52.- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral acoso sexual y acoso por razón de sexo en el sector.

52.1 Declaración de Principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar por que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/as, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, art. 52 c) del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 53.- Medidas preventivas.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 54.- Definición de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:



Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- a) Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- b) Se le evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- c) Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- d) Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- e) Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- f) Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- g) Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- h) Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador u acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- a) Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- b) Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- c) Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- d) Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora.
- e) Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- f) Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 55.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten 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 trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas

informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las trabajadoras 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.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO Alcohol y Drogas

ESK, SA considera esencial que sus conductores, a la hora de prestar los servicios de carga, transporte y descarga de productos petrolíferos cumplan con los más altos niveles de seguridad. Por ello la Dirección se esfuerza en asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los trabajadores de la Empresa, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a las normas y procedimientos, y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan situaciones inseguras.

Artículo 56.º Tolerancia Cero y Ámbito de Aplicación.

Con el objetivo de garantizar la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores, la Empresa establece una política de TOLERANCIA CERO frente al consumo de alcohol y drogas durante el ejercicio de la actividad profesional.

Esta normativa se aplicará a todo el personal de ESK, S.A. afectados por este Convenio Colectivo, así como a los conductores de empresas subcontratadas, con independencia de su modalidad contractual.

Artículo 57.º Obligaciones del Personal e Incumplimientos Sancionables.

Todos los conductores de ESK, SA afectados por el presente Convenio Colectivo deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando tanto la Ley como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en la Compañía, para prevenir cualquier situación insegura que pueda producir un accidente, poniendo en riesgo su vida, la de terceros y/o los activos de la compañía.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todos los conductores que prestan servicio para ESK, SA del centro de trabajo de Huelva actuar, en todo momento, guiados por el principio de seguridad en todos sus actos, y de acuerdo con lo dispuesto en los manuales, procedimientos, instrucciones, guías y recomendaciones, que le sean proporcionados por la compañía a través de los diferentes departamentos, para el correcto desempeño de su actividad laboral.

El conductor tiene la responsabilidad de leer y comprender toda la documentación que se le proporcione y actuar de acuerdo con las indicaciones relacionadas con su actividad a desarrollar.

Todos los trabajadores deberán cumplir, estrictamente, con los protocolos de seguridad e instrucciones operativas relacionadas con la prevención del consumo de sustancias que alteren el desempeño seguro de sus funciones, quedando especialmente prohibido en cada Fase de actuación las siguientes conductas:



57.1 INCUMPLIMIENTOS EN OPERACIONES DE CARGA Y DESCARGA

Descripción Infracción	Tipo de FALTA
Ausencia o mal uso del equipo de protección individual (EPI), definidos para cada trabajo.	MUY GRAVE
No comprobación de la presencia de Atmósfera Explosiva antes del inicio de la operación de descarga.	MUY GRAVE
No conectar la toma de tierra de la instalación al camión.	MUY GRAVE
No uso de herramientas antichispa para realizar las conexiones / desconexiones mangueras para la descarga.	MUY GRAVE
Desatender la operación de descarga.	MUY GRAVE
No desconectar el teléfono móvil y/o sacarlo de la cabina, durante la operación de carga y descarga.	MUY GRAVE
Fumar durante la operación de carga y descarga	MUY GRAVE
No poner los tapones de las mangueras y colocarlas sobre sus soportes una vez finalizada la descarga.	GRAVE
Realizar emisiones de GNL-GLP al medioambiente de manera intencionada, con el fin de reducir el tiempo de la descarga.	GRAVE
Incumplimiento de señalización y balizamiento de la operación de descarga.	GRAVE
No situar la unidad de transporte en posición Salida, siempre que esto sea posible.	GRAVE
No inmovilizar la cisterna (freno de estacionamiento, calzos).	GRAVE
Ausencia de comprobación estado extintores próximos a la descarga	GRAVE
Acceder a la cabina durante la operación de descarga	GRAVE
No seguir las instrucciones de acceso en terminal de carga y/o en el cliente destino	GRAVE
Comer durante la operación de descarga	GRAVE



57.2 INCUMPLIMIENTOS EN FUNCIONES DE CONDUCCIÓN

Descripción Infracción	Tipo de FALTA
Superar la velocidad máxima de conducción para mercancías peligrosas en un 50% de la permitida en la vía, o superar los 100 km/h.	MUY GRAVE
Manipular el teléfono móvil o dispositivos electrónicos durante la conducción para: realizar o recibir llamadas, localización del destino (GPS), envío o lectura de mensajes de texto, WhatsApp o correo electrónico.	MUY GRAVE
El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.	MUY GRAVE
Conducir el vehículo de la empresa bajo los efectos de alcohol y/o drogas o con restos de sustancias psicotrópicas o estupefacientes en el organismo.	MUY GRAVE
Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.	GRAVE
No respetar las normas de circulación.	GRAVE
Realizar emisiones de GNL-GLP al medioambiente de manera intencionada durante el transporte.	GRAVE

57.3 INCUMPLIMIENTOS DE INDOLE ADMINISTRATIVA

Descripción Infracción	Tipo de FALTA
No comunicar un incidente y/o accidente sucedido durante la operación de transporte, carga o descarga.	MUY GRAVE
Provocar daños intencionadamente a los equipos, vehículos, instalaciones de la compañía.	MUY GRAVE
Faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa o a los clientes / usuarios, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. ok	GRAVE
No realizar el check list previo al inicio de los trabajos. No comunicar deficiencias detectadas en la revisión.	GRAVE
No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos, diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las <u>entradas exigibles en el tacógrafo digital.</u>	GRAVE
Negarse a realizar un servicio, siempre que no haya un condicionante legal.	GRAVE
Cuidado de la imagen personal. Limpieza y orden en la cabina de la tractora.	LEVE
No llevar la documentación personal, de capacitación y de la unidad de transporte en regla y accesible.	LEVE



57.4 ALCOHOL Y DROGAS.

Descripción Infracción	Tipo de FALTA
Ingerir bebidas alcohólicas en las horas previas al comienzo del trabajo y durante el tiempo de presencia del mismo.	MUY GRAVE
Consumir drogas en las horas previas al inicio del trabajo y durante su ejecución. A estos efectos, horas previas se entenderá de, al menos, 72 horas al inicio del trabajo.	MUY GRAVE
Conducir bajo los efectos del alcohol y/o drogas	MUY GRAVE
Manipular el vehículo o participar en actividades laborales bajo influencia de dichas sustancias.	MUY GRAVE

Artículo 58.º Controles Preventivos.

La empresa podrá realizar controles aleatorios o periódicos de detección de alcohol y drogas a los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en:

- Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre.
- Reglamento General de Circulación, aprobado por Real Decreto 1428/2003.
- Normativa de prevención interna de ESK y exigencias de sus clientes.

Los controles podrán practicarse tanto en instalaciones de la empresa como durante el servicio de transporte. En caso de negativa injustificada a realizar dichas pruebas, se considerará falta muy grave.

Artículo 59.º Vigencia.

Este capítulo entrará en vigor a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, manteniéndose vigente mientras no se sustituya expresamente por una normativa posterior o acuerdo colectivo actualizado.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+

Artículo 60. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI+

Acceso al empleo:

1. Las empresas, y específicamente, los departamentos de Selección y Contratación de personas trabajadoras deberán adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y capacidades, sin discriminación por ninguna causa, y concretamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.
2. Las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal deberán garantizar que todas las fases del proceso estén libres de sesgos sexistas, LGTBifóbicos y/o discriminatorios, mediante el análisis de cada una de las fases.
3. Aquellas empresas que de manera directa o a través de una empresa externa utilicen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que incidan en la selección y reclutamiento de las personas trabajadoras o aspirantes, analizarán y revisarán los mismos junto con la RLPT, en caso de que la hubiese, para identificar posibles sesgos y corregirlos.
4. Las empresas se comprometen a formar, capacitar y sensibilizar a los y las profesionales encargadas de los procesos de selección y, en caso de tratarse de procesos externos, comprobar que la entidad y equipo que lo desarrollen incorporan una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI+, especialmente hacia las personas trans. Asimismo, en las cláusulas de contratación de los citados procesos se hará constar específicamente este requisito.
5. Las empresas preservarán y garantizarán en todo momento el derecho a la intimidad de las personas, evitará preguntas invasivas hacia la vida personal y familiar y no solicitará dato alguno que pueda vulnerar dicho principio.
6. Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional, así como la solicitud, por parte de la persona empleadora, de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.
7. La indagación en los perfiles de redes sociales de las personas candidatas a un empleo sólo se justificará si está relacionada con fines profesionales, y siempre y cuando la persona aspirante haya sido informada sobre el tratamiento de sus datos personales a tal efecto, es decir, solo en redes corporativas o dirigidas a ese fin.
8. En el caso de personas trans que no hayan actualizado su documentación legal, se garantizará que esto no sea motivo para denegar la contratación si cumplen con los requisitos del puesto.
9. Se procurará la participación de la representación de las personas trabajadoras, en caso de existir, en los procesos de selección y contratación de personal, para garantizar la igualdad de oportunidades.
10. Las empresas deberán realizar una planificación y diseño de procesos de selección sin sesgo ni discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Promoción profesional:

1. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción profesional y ascensos, asegurando criterios neutros que no conlleven discriminación directa o indirecta desfavorable, que estén basados en la cualificación y capacidad y que garanticen el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.
2. Queda prohibida cualquier pregunta que se relacione con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, en el acceso y en la promoción profesional.
3. La RLPT, en caso de que la hubiere, deberá participar en todos los procesos de promoción y/o ascenso.
4. Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en la promoción profesional en empleo, así como por su pertenencia a grupo familiar.

Formación y sensibilización

Las empresas integrarán en sus planes de formación, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por LGTBifobia.



La formación en perspectiva inclusiva LGTBI+ irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos para tratar se compondrán de:

- Conocimiento general y difusión del Plan LGTBI de la empresa, sus medidas, alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Estas formaciones se realizarán por profesionales en la materia, y se centrará de forma férrea en el buen trato y no discriminación a las personas LGTBI.

Régimen Disciplinario

Las conductas contrarias al principio de igualdad de trato o de derechos de las personas LGTBI+ quedarán recogidas en el régimen sancionador de las empresas. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

Faltas graves

Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

- Reitere en el tiempo el hecho punible.
- Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
- Perjudique o dificulte el ascenso o la promoción profesional de la víctima.
- La persona agresora abuse de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
- La inacción del personal responsable de actuar ante una falta considerada como leve.

Faltas muy graves

- Expresiones vejatorias y humillantes sobre el aspecto físico, la forma de ser, de vestir, de hablar.
- Insultos relacionados con la orientación sexual de las personas, su identidad o expresión de género o sus características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- La ridiculización y la humillación por LGTBIfobia, bromas, chistes o comentarios jocosos de carácter tráfobo u homófobo.
- El uso de los medios de comunicación de la empresa para difundir informaciones maliciosas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Ignorar, acosar, excluir o aislar a las personas por su orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales de las personas trabajadoras.
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifica.
- Dar un tratamiento desigual basándose en la identidad de género, la orientación sexual o las características sexuales.

Guía de recomendaciones para la negociación

- Exhibición de fotos, mensajes u otros escritos que tengan la finalidad de menoscabar la dignidad



de las personas en base a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.

- Las agresiones físicas, que incluyan elementos externos o no, se hagan con el fin de dañar a las personas por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.

- Impedir el acceso a las instalaciones a las personas trabajadoras por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.

- La violencia sexual contra las personas, por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o pertenencia a grupo familiar.

-Violencias similares o parecidas que no estén recogidas en esta lista pero que tengan el mismo efecto o busquen producirlo.

-Revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento.
Lenguaje inclusivo

1. Las empresas deberán usar lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con las identidades, orientaciones y diversidad familiar en todos los documentos y comunicaciones.

La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binario o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.

2. Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual de cualquier persona trabajadora, por ejemplo, con la inclusión de una opción de 'no binario',

3. Las imágenes o elementos gráficos que se usen para las comunicaciones de la empresa deberán evitar la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas, como forma de eludir las discriminaciones producidas por estos.

Permisos y beneficios sociales

1. Conceder los permisos necesarios que requiera la persona trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones que el resto.

2. Las empresas atenderán la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso en igualdad de condiciones a todos los permisos, beneficios sociales y derechos contemplados, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o diversidad familiar.

Protocolo contra la LGTBifobia

1. Realización de un protocolo contra la LGTBifobia, el cual se describe como protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

2. Se establece la obligación de la empresa de actuar de forma diligente y eficaz ante cualquier situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Se fija un plazo máximo de tres días naturales desde la recepción una denuncia o indicio razonable para iniciar las actuaciones oportunas que garanticen la protección de la persona afectada.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, recoge dicho protocolo.

Los contenidos mínimos de los protocolos debieran ser:

-Compromiso de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

- Garantizar un entorno laboral inclusivo.



-Extensión del ámbito de aplicación: personas trabajadoras de la empresa, empresas colaboradoras, proveedores, clientela, etc.

-Vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo, tanto por imperativo legal, como a propuesta de las partes.

-Participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

-Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.

-Adopción de medidas cautelares que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Deberá verse y se especificará en este también como una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

En este protocolo se recogerán los siguientes tipos de violencia; discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, discriminación por asociación y discriminación por error, represalia discriminatoria. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso: descendente, ascendente, horizontal.

Se comunicará a todas personas trabajadoras, así como a las nuevas incorporaciones, impartiendo la empresa un curso de formación en igualdad de trato y no discriminación.

La denuncia se realizará mediante un correo específico, el cual podrá consistir en un buzón físico. Para preservar la intimidad de la víctima se le asignará un código numérico. La cuenta de este correo deberá ser comunicada en el proceso de selección y contratación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la naturaleza jurídica de la vinculación.

Podrán interceder denuncia:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
2. Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
3. El comité de empresa o delegados/as de personal, así como las organizaciones sindicales más representativas, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
4. Responsables y mandos intermedios con responsabilidad sobre la persona que pudiera estar siendo víctima de acoso, o sobre el espacio de trabajo en el que se estuviera generando este tipo de violencia.
5. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

Se deberá crear una comisión instructora, con parte de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, de forma paritaria, sus funciones será recibir las denuncias e investigarlas, en su necesidad realizar las pertinentes acciones que esta misma decida.

La Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBfóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

En cuanto ámbito de aplicación, el presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa con independencia de que la vinculación sea laboral o mercantil. También se aplicará a los trabajadores de empresas subcontratadas, que presten sus servicios en la empresa.

De igual manera, toda empresa estará facultada para ejercer su derecho de admisión con cualquier cliente/a que en el ámbito del centro de trabajo y/o durante la actividad laboral muestre comportamientos y acciones LGTBfóbicas contra las personas trabajadoras.



Medidas específicas para personas trans

1. Formación y sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad trans.
2. Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación, a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.
3. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que así lo deseen y lo demanden.
4. Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser estos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de estas mediante medidas específicas como la adaptación del puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el periodo de afirmación de género, entre otras.
5. Facilitar a las personas trans la uniformidad, en caso de que la hubiere, que solicite acorde a su identidad y expresión de género.
6. Garantizar los derechos de las personas trabajadoras trans relacionados con sus parejas con independencia de su identidad de género y su orientación sexual en materia de permisos, seguros u otros que se establezcan. Asimismo, les será de aplicación los permisos por filiación, las medidas por embarazo y cualquier otra establecida en la empresa que evite perjuicios.
7. Evitar la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que se desarrollen en la empresa hacia el conjunto del personal, atendiendo a sus necesidades propias (ejemplos: reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc.)
8. Las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, parejas, convivientes y parientes de primer grado, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas, sin que dichos tiempos cuenten para los porcentajes de índice de absentismo, y sin que se tenga en cuenta para disminuir el pago de primas, bonus, incentivos o similares, existentes en la empresa.
9. Se excluirá del cómputo de absentismo para el despido objetivo de las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámite o IT relacionadas con el proceso de transición física, según recoge la Ley 4/2023.

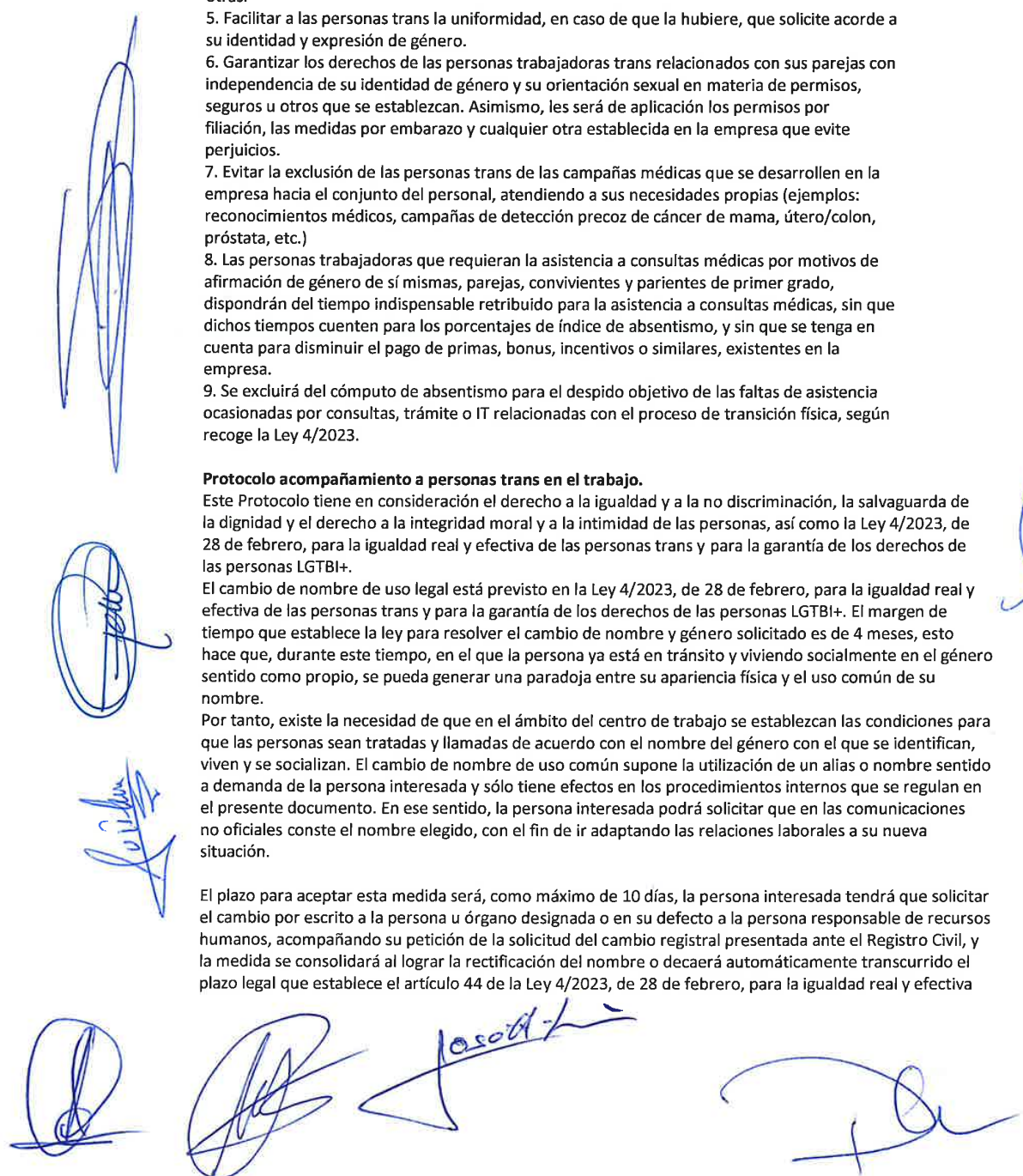
Protocolo acompañamiento a personas trans en el trabajo.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

El cambio de nombre de uso legal está previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+. El margen de tiempo que establece la ley para resolver el cambio de nombre y género solicitado es de 4 meses, esto hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tránsito y viviendo socialmente en el género sentido como propio, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito del centro de trabajo se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, viven y se socializan. El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un alias o nombre sentido a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento. En ese sentido, la persona interesada podrá solicitar que en las comunicaciones no oficiales conste el nombre elegido, con el fin de ir adaptando las relaciones laborales a su nueva situación.

El plazo para aceptar esta medida será, como máximo de 10 días, la persona interesada tendrá que solicitar el cambio por escrito a la persona u órgano designada o en su defecto a la persona responsable de recursos humanos, acompañando su petición de la solicitud del cambio registral presentada ante el Registro Civil, y la medida se consolidará al lograr la rectificación del nombre o decaerá automáticamente transcurrido el plazo legal que establece el artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva



de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo.

Una vez la persona haya cambiado, a través del artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ en lo relativo al procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, su nombre en el Registro Civil y a petición propia, podrá solicitar el cambio de nombre de uso legal en la empresa, para la adaptación de cuantos formularios, censos, listas, nóminas y documentos en los que aparezca su nombre anterior.

Para ello, se establece el siguiente procedimiento.

Para preservar el principio de confidencialidad, la empresa establecerá una persona con responsabilidad a tal efecto, y que garantice la confidencialidad de todos los trámites iniciados a petición de la persona interesada.

La implementación del procedimiento de cambio del nombre de uso legal consta de cuatro fases:

1. Recepción de la solicitud de la persona interesada. La solicitud escrita de petición del inicio del proceso deberá acompañarse de fotocopia validada del nuevo DNI.
2. Inicio del Procedimiento. Una vez recibida la solicitud se inician los trámites, en coordinación con la persona encargada de recursos humanos.
3. Ejecución de la solicitud. A través de los servicios con competencias en la modificación solicitada.
4. Resolución y comunicación a la persona solicitante. Las personas trans en el trabajo servicios implicados informarán de la resolución a la persona solicitante. En todo caso, el cambio de nombre y las inscripciones derivadas que originen la solicitud no podrá exceder el plazo de 10 días naturales.

Este protocolo es susceptible de revisión y mejora, para incorporar las medidas que puedan surgir en base a las nuevas necesidades no contempladas. Estas actuaciones de revisión y mejora serán realizadas por el órgano encargado del seguimiento y mejora del Plan LGTBI+.

Artículo 61. Lenguaje inclusivo.

1. Las empresas promoverán el uso de lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con las identidades, orientaciones y diversidad familiar en todos los documentos y comunicaciones. La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binario o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial.

2. Los cuestionarios y formularios incluirán opciones que permitan reflejar la identidad sexual de cualquier persona trabajadora, por ejemplo, con la inclusión de una opción de 'no binario',

3. Las imágenes o elementos gráficos que se usen para las comunicaciones de la empresa evitarán la reproducción de estereotipos y roles referentes al sexo o género de las personas, como forma de eludir las discriminaciones producidas por estos.

Artículo 62. Actuación de la empresa.

Se establece la obligación de la empresa de actuar de forma diligente y eficaz ante cualquier situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Se fija un plazo máximo de tres días naturales desde la recepción una denuncia o indicio razonable para iniciar las actuaciones oportunas que garanticen la protección de la persona afectada.



Cláusula adicional primera.

Todos los acuerdos de este Convenio a los que las partes deliberantes conceden plena validez y fuerza de Ley han sido acordados por libre manifestación de voluntad de los firmantes, siendo los mismos su exacto reflejo.

En lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a lo dispuesto, como norma de derecho supletorio, en el Acuerdo General Para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que la sustituya.

Cláusula adicional segunda.

Las partes negociadoras tras llegar a la elaboración y aprobación de este Convenio acuerdan para el buen fin de este respetar lo pactado, la demás legislación laboral vigente y mantener las buenas relaciones por las dos partes.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO

Compromiso de la Comisión Paritaria para la Negociación de Nuevas Funciones y Condiciones Económicas

Cláusula Primera. – Servicios de Repsol (autocarga)

1. En relación con el cliente Repsol, y estando en la actualidad en proceso de negociación un nuevo contrato, se acuerda que, en el momento en que dicho contrato entre en vigor, y siempre que en el mismo se contemple la asunción de funciones de autocarga por parte de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a quince (15) días naturales.
2. El objeto de dicha reunión será negociar y pactar las condiciones organizativas y económicas aplicables a la realización de esta función de autocarga.
3. Los acuerdos alcanzados tendrán carácter vinculante y se incorporarán al texto del Convenio Colectivo, pasando a formar parte integrante del mismo, con plena eficacia jurídica.

Cláusula Segunda. – Servicio Air Liquid

1. En relación con el servicio prestado al cliente Air Liquid, y encontrándose igualmente en proceso de negociación un nuevo contrato, se acuerda que, en el momento en que el mismo entre en vigor, la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo no superior a quince (15) días naturales.
2. El objeto de dicha reunión será pactar las condiciones organizativas y económicas específicas que correspondan a las funciones de descarga a realizar por los conductores afectados.
3. Los acuerdos que se adopten en este ámbito tendrán asimismo carácter vinculante y se incorporarán al texto del Convenio Colectivo, integrándose como parte de este con plena eficacia jurídica.



Y en prueba de conformidad con todo lo aquí expuesto, firman el contenido del presente Convenio Colectivo de Empresa y a todos los efectos y en Huelva.

Y conformes, firman todos los asistentes.