

**858**

*RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Fernando Buil, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fernando Buil, S.A. (Código de Convenio n.º 9012222) que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
FERNANDO BUIL, S.A. Y SUS TRABAJADORES**

En Coslada (Madrid), a 20 de octubre de 2006, se reúnen de una parte los representantes de los trabajadores de Fernando Buil, S.A., integrados por los delegados de personal de cada uno de los centros de trabajo con que cuenta la empresa, y de otra, en representación de la misma don Manuel Aguado Burgaz y don Valentín Apolonio Plaza, formando todos ellos la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las representaciones de la empresa y trabajadores, que han acreditado esta condición en la Comisión Deliberadora del Convenio, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, han acordado el presente Convenio Colectivo que afecta a la empresa Fernando Buil, S.A. y a sus trabajadores y que regirán con arreglo al siguiente texto articulado.

**CAPÍTULO I**

**Normas Generales**

**Artículo 1. *Ámbito.***

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Fernando Buil, S.A. existentes en el territorio nacional y al personal de la misma al que les es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo 1 del mismo.

**Artículo 2. *Vigencia y duración.***

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1.º de octubre de 2006, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de Diciembre del año 2.008.

El convenio se considerará prorrogado por una anualidad y así sucesivamente, si ninguna de las partes efectúa su denuncia mediante comunicación escrita a la otra con, al menos, quince días de antelación a su vencimiento.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Convenio, se mantendrá en vigor la totalidad de sus cláusulas, mientras no se logre un nuevo acuerdo.

**Artículo 3. *Vinculación a la Totalidad.***

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa, laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de la totalidad del mismo.

**Artículo 4.**

Las retribuciones salariales o extrasalariales establecidas en el presente convenio tienen la consideración de condiciones mínimas, para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se detallan. No

obstante, los futuros incrementos salariales, podrán ser compensados y absorbidos, cualquiera que sea su naturaleza y/u origen.

**Artículo 5. *Garantía ad personam.***

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

**Artículo 6. *Comisión Paritaria.***

Se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, patronal y social, como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Los miembros de la Comisión, elegidos de entre los que forman la Comisión negociadora, son los siguientes:

En representación de la empresa:

- D. Manuel Aguado Burgaz.
- D. Rafael Traba Domínguez.
- D. Valentín Apolonio Plaza.

Y en representación de los trabajadores:

- D. Víctor Manuel Vergara Mañas.
- D. Ángel Ricote del Olmo.
- D. José María Martínez Borrás.
- D. José Cauce Cañizares.
- D. Juan Carlos Andrés Mansilla.
- D. José Antonio Bueno Muelas.

La Comisión paritaria designará en su seno un presidente y un secretario y se reunirá previa convocatoria del secretario, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a setenta y dos horas. Ante la imposibilidad de asistencia de los vocales designados, tanto sociales como económicos, podrán delegar por escrito en los oportunos representantes.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes para ambas partes, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador de recurrir ante la jurisdicción competente aquellas resoluciones que afecten lisamente a sus intereses.

**Artículo 7. *Facultades de la Empresa.***

Son facultades de la Dirección de la Empresa entre otras:

- a) La organización y reestructuración de la empresa, impuesta por necesidades del servicio público que presta su organización y estabilidad.
- b) La adaptación de métodos o sistemas de trabajo, oído el Comité de Empresa.
- c) La de fomentar la productividad, exigiendo unos rendimientos normales de trabajo.

**Artículo 8. *Obligaciones del Conductor.***

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

- a) La de conducir cualquier vehículo de la Empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.
- b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijan.
- c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijan, oída la representación de los trabajadores.
- d) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.
- e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.
- f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones si procede y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

g) Durante el llenado y el vaciado de la cisterna verificará la operación de purga en cada compartimento, comprobando la ausencia en los mismos de agua decantada.

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, así como a las establecidas por los clientes y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transportes de productos petrolíferos.

## CAPÍTULO II

### Jornada, Vacaciones y Fiestas

#### Artículo 9.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en computo semanal, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Si los clientes realizasen carga los sábados, la jornada laboral semanal se repartirá de Lunes a Sábado.

Para el personal que no esté comprendido en el Artículo 10.º del Real Decreto 1.561/1.995 se podrá pactar de común acuerdo Empresa y trabajador la distribución de la jornada de trabajo de lunes a viernes o sábado, según las necesidades de la Empresa y a cuyo efecto si se suscitara cualquier problema sobre este posible pacto será oído con carácter preceptivo en la Comisión paritaria de este Convenio. Así mismo, en cuanto al trabajo de los conductores, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/1.995, de 21 de Septiembre.

Todas las horas que superen o excedan las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo tendrán consideración de extraordinarias o de presencia para el personal comprendido en la tabla salarial de este Convenio correspondiente al Subgrupo «A» Grupo 3 de dicha tabla.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requiera, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo están permitidas en la legislación vigente.

A la normativa legal se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de trabajo de lunes a viernes que tenga un festivo se entiende que las 40 horas semanales han de transformarse en 32 igualmente semanales por equivaler dicho día festivo a 8 horas de trabajo, si se trabajase de lunes a sábado, ambos inclusive, entenderá, si existe día festivo que la jornada laboral de dicho día festivo es de 6,27 horas.

#### Artículo 10. *Definición de Tiempo Efectivo y Tiempo de Presencia.*

Tiempo de Trabajo Efectivo:

La conducción de los vehículos.

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

En situación de averías y mantenimiento:

El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la efectúe el mismo conductor.

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

Definición del Tiempo de Presencia:

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

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

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

Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe «Tiempo de Trabajo Efectivo».

#### Artículo 11. *Jornadas Especiales.*

Se exceptúa de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, la jornada de los porteros, guardas y vigilantes, que será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que

excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

#### Artículo 12.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, suministro a las Estaciones de Servicio, clientes directos, clientes de Fuel-Oil, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

#### Artículo 13. *Horas Extraordinarias.*

La determinación de las horas extraordinarias realizadas mensualmente se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal del centro de trabajo.

Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria de trabajo efectivo y extraordinaria de presencia durante 2006 será:

Horas Extraordinarias de Trabajo Efectivo: 9,77 euros (nueve euros con setenta y siete céntimos), para los grupos 3.º y 5.º de las tablas adjuntas.

Horas Extraordinarias de Presencia: 9,71 euros (nueve euros con setenta y un céntimos), para los grupos 3.º y 5.º de las tablas adjuntas.

#### Artículo 14.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se considera necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto de cuanto disponen el art. 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 2/1.991, de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a los efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

#### Artículo 15.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará por años naturales de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus personal consolidado y el importe de una bolsa de vacaciones que se cifra en //590,70// Euros (Quinientos noventa euros con setenta céntimos), abonándose al iniciarse el disfrute de las vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el caso de que el productor de que se trate no lleve un año al servicio de la empresa.

A lo largo del año, disfrutarán vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12% de cada categoría profesional de las existentes en plantilla.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada periodo o turno de vacaciones será iniciado, en cualquier caso, en día laborable.

## CAPÍTULO III

### Condiciones Económicas

#### Artículo 16.

Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Diciembre de 2.006, serán las que se detallan a continuación:

i) Salario Base: Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial anexa.

ii) Complemento Personal Consolidado: Será el que resulte de aplicar a los trabajadores incluidos en la tabla que se encuentra depositada en la administración de F. Buil, S.A., y que está a disposición de todo el personal de la empresa que desee consultarlo, junto con el expediente completo de la tramitación del presente Convenio Colectivo.

Este complemento viene a sustituir definitivamente al Complemento Personal de Antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

iii) Plus de Peligrosidad: Los productores que, como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus del 15% sobre el salario base por día trabajado.

Los sábados no festivos se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

iv) Plus de Transporte: Se establece que la cuantía de Plus de Transporte para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 4,48/- Euros (cuatro euros con cuarenta y ocho céntimos), percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado. Los sábados no festivos, se considerarán como efectivamente trabajados a los exclusivos efectos de devengo de este plus.

v) Revisión salarial para los años 2.007 y 2.008: El incremento salarial pactado para los años 2.007 y 2.008, para todos los conceptos, será el resultado de aplicar el IPC real de cada año más el 0,25%.

A los efectos de confeccionar las tablas salariales para los citados años, sobre las tablas del año anterior, se aplicará una revisión, a cuenta, igual al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, sin perjuicio de la posterior actualización salarial definitiva, tan pronto como se constate el IPC real resultante en cada uno de los años.

#### Artículo 17.

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se pagarán a razón de 30 días de Salario Base y Plus Personal Consolidado cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuese inferior a un año, y se harán efectivas en la fecha señalada por el Artículo 40 del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera.

#### Artículo 18.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al productor que por razones de servicio haya de trasladarse a lugar distinto de aquel donde tiene ubicado su centro de trabajo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasiona.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del Área Metropolitana de cada una de las ciudades donde Fernando Buil, S.A. cuenta con centros de trabajo.

b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

El importe de las dietas se fija en //32,79// Euros diarios para los desplazamientos dentro del territorio nacional.

El devengo de dietas en destacamento y la distribución de las mismas se ajustarán de la siguiente manera: El importe de la comida será de 11,34 €, el de la cena será de 11,34 € y la pernoctación ascenderá a 10,11 €, incluyéndose dentro del mencionado importe, el coste del desayuno.

#### Artículo 19. *Prendas de Trabajo.*

Al personal de tráfico se le facilitará como prendas de trabajo una vez al año: cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno), dos polos, dos camisas, un jersey, un par de zapatos o botas, guantes según las necesidades y un anorak.

A los mecánicos tres buzos y un par de botas al año.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo vayan provistas del uniforme correspondiente.

Las prendas de trabajo deberán entregarse a todos los trabajadores dentro del primer semestre del año.

#### Artículo 20. *Licencias Retribuidas.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del permiso de conducir y para realizar las pruebas obliga-

torias para la renovación del ADR, así como para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedades, esta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo; si ésta no se da el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

f) Maternidad.-Permisos.

1. Dieciséis semanas de descanso o dieciocho en caso de parto múltiple con libre disposición del mismo, a excepción de las últimas seis semanas que tendrán que disfrutarse después del parto, pudiendo hacer uso de ellas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

2. El padre podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, conforme establece el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

3. Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo la interesada, por una reducción de su jornada retribuida de una hora. En caso de parto múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre si ambos trabajan.

4. Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto la normativa legal vigente.

#### Artículo 21. *Incapacidad Temporal.*

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) hasta el total de la base de cotización del mes anterior, a partir de los treinta días de la baja y hasta los ciento veinte días.

No obstante, los trabajadores afectados por este Convenio, que se encuentren en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa determinante, la Empresa abonará al trabajador un complemento hasta cubrir el 100% del salario base más Plus Personal Consolidado a partir del tercer día y hasta los treinta días.

#### Artículo 22. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la autoridad competente para ello, por periodo de hasta 6 meses como máximo, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo o prestando servicio con vehículos de la empresa, salvo en caso de reincidencia.

En todo caso y salvo reincidencia, la empresa se obliga por el presente Convenio y hasta un máximo de 4 años desde la fecha de la retirada a readmitir al conductor afectado en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha de cese, siempre y cuando siga existiendo la actividad que ampara este Convenio dentro de la empresa.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante el tiempo inferior a los 6 meses citado en el párrafo primero del presente artículo, la Empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de conductores que tenga la empresa:

En plantilla de hasta 20 conductores: uno.

En plantilla de entre 21 y 40 conductores: dos.

En plantilla de entre 41 y 60 conductores: tres.

En plantilla de entre 61 y 80 conductores: cuatro.

En plantilla de más de 80 conductores: cinco.

De dicho beneficio queda en todo caso excluido, el supuesto de los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

#### Artículo 23.

Para el personal que se rija por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidentes de trabajo, la Empresa garantizará a los herederos o al trabajador, una indemnización por un importe de /21.000/- Euros (veintiún mil euros), concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de seguros correspondientes a la empresa.

## CAPÍTULO IV

**Productividad y Movilidad**

## Artículo 24.

Las retribuciones pactadas en este Convenio remuneran niveles normales de productividad, siendo aplicables a cada trabajador, las que figuran a continuación para cada centro de trabajo.

Se fija como nivel normal de productividad para los conductores dedicados exclusivamente al transporte de productos petrolíferos por carretera la realización de las siguientes velocidades medias de rodaje y de tiempos de carga y descarga:

Centro de trabajo	Velocidad media (Kms/h)	Carga+descarga (horas)
Madrid (de 0 a 180 Km)	42	1,75
Madrid (+ de 180 Km)	50	1,75
Valencia	50	1,75
Alicante	54	1,75
Cartagena	51	1,75
Córdoba	56	1,75
Castellón	50	1,80
Fuel-Oil	60	2,00
Motril	52	1,75
Burgos	56	1,75
Bitumen	60	2,50
Sevilla	56	1,75
Algeciras	56	1,75
Rota	56	1,75
Málaga	52	1,75
Valladolid	56	1,75
Salamanca	56	1,75
Alcázar	56	1,75
Urbamar	60	3,45

## Artículo 25.

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categoría, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla. Así mismo se informará al Comité de empresa de la aplicación de este artículo.

## CAPÍTULO V

**Régimen Disciplinario**

## Artículo 26.

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

Entre las incidencias y actos contemplados en este régimen disciplinario, se incluyen aquellos que ponen en peligro la seguridad del personal ó la de terceros, la propiedad de las empresas, los intereses de los clientes del público en general ó del medio ambiente, y que sean significativamente negativos para la eficacia de la operación ó del logro de los objetivos de la empresa. Se entiende que las incidencias y actos son prevenibles, cuando el trabajador falla por no haber hecho todo lo razonable para evitarlos.

## Artículo 27.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
6. Entregarse a juegos y bromas, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

8. Fumar en el interior de la cabina del camión y en las áreas de carga y descarga mientras se está en operaciones.

9. El sobrellenado prevenible de tanques y la contaminación de productos.

10. La violación y el incumplimiento de las normas de tráfico ó las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que no hayan provocado accidentes.

## Artículo 28.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

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

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. Así mismo, el incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad establecidos y comunicados por escrito tanto de los clientes como los internos de la empresa.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio, el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas 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.

10. 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.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 27, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 27.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 27.3); o falta al trabajo sin causa justificada (art. 27.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material, (art. 27.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas.

14. No llevar el cinturón de seguridad correctamente abrochado durante la conducción.

## Artículo 29.

Son faltas muy graves:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave, cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La violación y el incumplimiento de las normas de tráfico ó las normas internas de locales y centros de trabajo e instalaciones de carga y descarga, que haya provocado cualquier tipo de accidente.

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

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

#### Artículo 30.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### Artículo 31. Sanciones.

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

#### Artículo 32.

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

#### Artículo 33.

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

### CAPÍTULO VI

#### Representación de los trabajadores

#### Artículo 34. Acción Sindical.

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa se estará a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 25 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La disposición de las horas sindicales deberá hacerse con un preaviso mínimo de 48 horas antes de su utilización.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisiones Paritarias que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S. podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes de los trabajadores (Comités de Empresa y Delegados de Personal) de la empresa afectada por este Convenio en cualquier Sindicato legalmente constituido.

Dicha acumulación podrá ser de las horas sindicales correspondientes a dos meses durante el año.

#### Artículo 35.

La empresa descontará en nómina, a los que lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonará en la cuenta bancaria de la Central Sindical indicada por el trabajador.

### CAPÍTULO VII

#### Jubilación

#### Artículo 36.

Los trabajadores que se rigen por el presente Convenio y lleven como mínimo 24 años de antigüedad en la misma Empresa teniendo cumplidos los 60 años, podrán solicitar la jubilación a tiempo parcial.

De acuerdo con la base reguladora, la empresa abonará mensualmente como cantidad fija e invariable la diferencia existente entre la cantidad que abone la Seguridad Social y el 100% de dicha base.

Dicho compromiso tendrá como duración hasta que cumpla el trabajador la edad de 65 años o el tope mínimo que en cada momento se pueda establecer por la Legislación Vigente para la jubilación voluntaria.

El compromiso se rescindirá así mismo cuando la empresa deje la actividad por la que se rige este Convenio.

En caso de no existir acuerdo entre empresa y trabajador a la jubilación voluntaria que libremente podrá solicitar el citado trabajador, podrá oponerse por causa justificada el empresario, quien elevará la petición del trabajador a la Comisión Paritaria que decidirá por mayoría si procede o no la jubilación solicitada siendo vinculante esta decisión.

#### Artículo 37.

En lo no previsto en este Convenio, regirá el acuerdo general para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de 20 de octubre de 1997.

**Tabla Salarial del Convenio Colectivo de la empresa Fernando Buil, S.A. y sus trabajadores**

		Año 2006 - Euros
<i>Grupo 1.º</i>		
Subgrupo A:		
I	Jefe de servicios.	1.216,35
II	Inspector principal..	1.111,24
Subgrupo B:		
I	Ingeniero y licenc.	1.140,58
II	Ingeniero y Aux. Tec.	928,24
III	Ayudante tec, sanit.	831,16
<i>Grupo 2.º</i>		
I	Jefe de sección.	988,96
II	Jefe de negociado.	913,17
III	Oficial 1. <sup>a</sup>	858,58
IV	Oficial 2. <sup>a</sup>	828,25
V	Auxiliar administrativo.	776,73
VI	Aspirantes y aprendices entre 16 y 18 años.	18,03 (€/día) 540,90
<i>Grupo 3.º</i>		
Subgrupo A:		
I	Jefe de tráfico 1. <sup>a</sup>	913,19
II	Jefe de tráfico 2. <sup>a</sup>	867,71
III	Jefe de tráfico 3. <sup>a</sup>	861,68
IV	Conductor mecánico.	852,16
V	Conductor.	828,26
VI	Conductor motociclos.	804,02
VII	Ayudante.	791,87
VIII	Mozo especializado.	776,32
<i>Grupo 4.º</i>		
I	Jefe de taller.	943,50
II	Encargado o Contraamaestre.	913,19
III	Encargado general.	867,70
IV	Encargado de almacén.	861,68
V	Jefe de equipo.	861,68
VI	Oficial 1. <sup>a</sup>	850,71
VII	Oficial 2. <sup>a</sup>	828,25
VIII	Oficial 3. <sup>a</sup>	776,71
IX	Engrasador - Lavacoches.	776,71
X	Mozo de taller.	776,71
<i>Grupo 5.º</i>		
I	Cobrador	776,71
II	Telefonista	761,11
III	Portero	761,11

		Año 2006 - Euros
IV	Vigilante.	761,11
V	Guarda de día.	761,11
VI	Guarda de noche.	776,71
VII	Limpiadora/dor.	670,58

**ANEXO I****Complemento personal consolidado**

	Año 2006 - Euros
Rafael Florián Reyes .....	501,41
Ángel Ricote del Olmo .....	291,31
Juan Molinero García .....	47,11
José Gómez Rodríguez .....	68,46
Francisco Pino Ortega .....	448,93
Ángel Mesas Mora .....	72,50
Agustín Ruiz Romero .....	159,95
Jesús María Jiménez Soriano .....	203,78

**859**

*RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2006, del Instituto de la Mujer, por la que se publican las subvenciones concedidas para fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionadas con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden TAS/1844/2006, de 5 de junio (BOE del 13 de junio), por la que se convocaba concurso para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionados con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer, se ha procedido a la concesión de las subvenciones convocadas por la citada orden, con cargo al concepto presupuestario 19.105.232B.481.02, notificadas mediante Resoluciones individuales a las entidades solicitantes. El importe total de las subvenciones concedidas asciende a 255.920,00 euros (doscientos cincuenta y cinco mil novecientos veinte euros).

De acuerdo con lo dispuesto en la orden mencionada, y según lo previsto en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, se procede a la publicación en el Boletín Oficial del Estado de las subvenciones concedidas que figuran en el anexo que se acompaña a la presente resolución.

Madrid, 13 de diciembre de 2006.-La Directora General del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.