

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6090 *Resolución de 1 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Lodisna, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Lodisna, SLU (Código de convenio n.º: 90100992012012), que fue suscrito, con fecha 30 de noviembre de 2021, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de abril de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

II CONVENIO COLECTIVO DE LODISNA, SLU

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Comisión negociadora del I Convenio Colectivo de Lodisna, S.L.U. (en adelante la empresa o LODISNA) y, en particular, las partes firmantes del mismo, han pretendido con la regulación de la presente disposición convencional, estructurar y establecer la regulación de las nuevas condiciones laborales aplicables dentro de la empresa, teniendo en cuenta todas las modificaciones que a lo largo de los años han devenido en el marco actual del transporte de mercancías por carretera que está totalmente liberalizado dentro de la UE.

Asimismo, desde la constitución de la empresa, han sido múltiples las modificaciones estructurales y organizativas que la misma ha tenido, por lo que se ha hecho indispensable el acuerdo de un nuevo convenio colectivo que se adapte a la realidad de la empresa y del sector del transporte, con el único objetivo de alcanzar unas condiciones que no sólo garanticen los derechos de todos los empleados, sino la continuidad de la empresa y su posibilidad de adaptarse a los nuevos retos que dentro del sector están por venir.

Ante esta situación, reunidos los representantes de los trabajadores de los tres centros actuales de trabajo de Imarcoain, Teruel y Soria junto con la Dirección General de la empresa, han decidido libre y de común acuerdo que las relaciones entre la

empresa y sus trabajadores estarán reguladas por el presente Convenio de empresa, de acuerdo a las siguientes

CLÁUSULAS

El presente convenio ha sido negociado al amparo del título III, artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva de la empresa.

Primero. *Determinación de las partes que lo conciertan.*

De una parte, los representantes designados por la empresa en representación de la misma y de otra los delegados de personal de los centros de Pamplona (Yolanda Arizmendi Lozano, Maria Dolores Rodriguez Mellado, Luis Aiciondo Echevarría), Soria (Javier Arana Gracia, Paul Antonio La Rosa López, Luis Anselmo Yupanqui Bazan) y Teruel (Plesa Traian Oraviteanu), en representación de la totalidad de los trabajadores.

Segundo. *Sometimiento.*

Las disposiciones reguladas en el presente Convenio abarcan todas aquellas materias sobre las que la vigente legislación española permite que sean reguladas a través de Convenios de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Para todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo) y, en su defecto, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Tercero. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa y los empleados dentro del ámbito del transporte de mercancías por carretera y actividades complementarias propias del sector del transporte. El presente convenio afectará a todo el personal de la empresa LODISNA independientemente del centro de trabajo al que quede adscrito. Queda excluido de este convenio el personal directivo que de mutuo acuerdo con la empresa así lo pacte con la misma. Asimismo, no será de aplicación al personal cuya relación con la empresa se encuadre dentro de las disposiciones legales previstas para el personal de Alta Dirección, de acuerdo a lo dispuesto Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Cuarto. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene actualmente, es decir, de aplicación para los centros de trabajo situados en Imárcoain (Navarra), Teruel y Soria.

Quinto. *Vigencia.*

El presente convenio, sin perjuicio de su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tendrá una duración de 6 años, desde 1 de diciembre de 2021 hasta el 1 de diciembre de 2027, prorrogándose tácitamente por periodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes. Las partes firmantes están de acuerdo en que en los periodos en los que el convenio pueda estar en situación de prórroga, el contenido íntegro del mismo será de plena aplicación para todos los empleados de la empresa.

La parte que se proponga denunciar lo pactado deberá notificarlo a la otra u otras por escrito con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia o cualquier de sus prórrogas, y en el escrito de denuncia se concretarán las propuestas de modificación.

El convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, quedará en ultra actividad mientras no se alcance un nuevo acuerdo y su vigencia se perderá, en todo caso, transcurridos dos años desde la denuncia.

Sexto. Descuelgue del Convenio.

Conforme el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán inaplicar las materias previstas en dicho artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Séptimo. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto será considerado globalmente.

En el supuesto de que alguna de la cláusulas del presente convenio fuese revisada o anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de la cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de un mes desde la fecha de notificación de la autoridad competente. Durante dicho periodo de negociación será de aplicación el resto de las cláusulas sobre las que la autoridad competente no haya exigido revisión o hayan sido anuladas.

El presente convenio obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

Octavo. Derecho «Ad personan».

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos y negociaciones individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual en cuanto a salarios y jornada de trabajo.

Noveno. *Condiciones económicas y revisión.*

Las condiciones salariales pactadas en el presente convenio serán las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas para los grupos y categorías profesionales descritos.

Las condiciones económicas acordadas variarán cada año, si procede, en función del resultado del ejercicio que obtenga la compañía en el año inmediatamente anterior, de acuerdo a la siguiente tabla:

- a) En el supuesto de que el IPC del año anterior sea negativo, los salarios no sufrirán variación alguna.
- b) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior arrojan pérdidas, los salarios no sufrirán variación alguna.
- c) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior están comprendidos entre el 0 y el 4% de la facturación, el incremento será equivalente al IPC del año inmediatamente anterior a la fecha de revisión de los salarios.
- d) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior están comprendidos entre el 4,01% y el 6% de la facturación de la compañía, el incremento será equivalente al IPC del año inmediatamente anterior a la fecha de revisión de los salarios, incrementado en medio punto porcentual.
- e) Si los resultados netos del ejercicio del año anterior son superiores al 6,01% de la facturación de la Compañía, el incremento será equivalente al IPC del año inmediatamente anterior a la fecha de revisión de los salarios, incrementado en un punto porcentual.

Las subidas de IPC que, si procede, deban aplicarse no podrán considerarse como cantidades absorbibles, por lo que deberán aplicarse de forma efectiva.

Las subidas de IPC que, si procede, deban aplicarse, se realizarán sobre el salario base establecido en cada momento en las tablas salariales anexas para los grupos y categorías profesionales descritos.

Décimo. *Dietas.*

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

En cada contrato de trabajo que se suscriba, se determinará al empleado el lugar de trabajo, fijándose el mismo en el momento de la contratación. No obstante, lo anterior, a pesar de la existencia de un centro de trabajo legalmente constituido, el trabajo es eminentemente itinerante y podrá realizarse en lugares distintos al mismo, y, en cualquier caso, en el lugar pactado inicialmente.

Cuando el empleado y únicamente por necesidades del servicio, se desplace de manera provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios y donde radica el centro de trabajo, tendrá derecho a percibir en concepto de gastos de manutención y estancia los siguientes importes:

- Desayuno: 3 euros.
- Comida: 9 euros.
- Cena: 9 euros.
- Pernocte: 9 euros.
- Jornada completa: 30 euros.

Para tener derecho al cobro de la dieta por desayuno será necesario que el trabajador haya pernoctado fuera de su lugar de trabajo. Será indiferente el lugar de la Unión Europea en que se encuentre el trabajador.

Undécimo. *Participación en beneficios.*

Las partes están de acuerdo en que la motivación de la plantilla es esencial en la consecución de unos resultados económicos que permitan el desarrollo de la empresa. Por ello acuerdan establecer un sistema de participación de los trabajadores en los beneficios obtenidos anualmente consistente en el abono de una cantidad equivalente al 50 % de la retribución bruta mensual que cada empleado tenga asignada.

Quedarán excluidos de la presente participación de los beneficios y no tendrán derecho al cobro de la misma todos aquellos empleados que tengan suscrita con la empresa una retribución anual variable en base a objetivos.

Asimismo, las partes firmantes acuerdan que para la generación y el cobro de esta cantidad deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Que la empresa obtenga unos resultados netos en el ejercicio económico de al menos un 6 %.
- Será necesario que el empleado haya estado de alta en seguridad social y prestando trabajo efectivo en la empresa durante la totalidad del ejercicio económico sobre el que se realizará el reparto de los beneficios.

A los efectos del cálculo del importe que cada empleado deba percibir, se tendrá en cuenta el salario bruto anual que el empleado ha tenido pactado con la empresa en el año sobre el que se realiza el cálculo, sin incluir otras cantidades salariales que el empleado haya podido percibir.

En ningún caso este beneficio será considerado una condición más beneficiosa, ni una condición consolidable.

Duodécimo. *Cese voluntario.*

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

- Personal incluido en el Grupo I y el personal con categoría de «Jefe de Tráfico»: 30 días.
- Resto del personal: 15 días.

De no cumplir el trabajador dicha liquidación de preaviso:

- No podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.
- La empresa podrá descontar del finiquito los días de falta de preaviso.

Decimotercero. *Jornada. Horas de trabajo y trabajo en festivos.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Los tiempos de descanso tales como tiempos de comida, pausa-café u otros de similares características no se computarán como tiempos efectivos de trabajo.

En el supuesto de que un empleado deba trabajar un día señalado en el calendario laboral como día festivo, se procederá al abono en la correspondiente nómina de un día más de trabajo, a la vez que generará un día de vacaciones. El abono del día se realizará al precio de la hora ordinaria.

Decimocuarto. *Flexibilidad. Modulación horas de trabajo.*

Ambas partes manifiestan que, debido a las particularidades del sector del transporte, la carga de trabajo a lo largo de los días de la semana o del mes no es la misma, pudiendo variar de forma considerable. Es por ello que han considerado

necesario establecer un mecanismo de modulación que permita adecuar el tiempo de trabajo diario del trabajador a las necesidades de la empresa.

En base a lo anterior, se establece que el tiempo de trabajo diario de cada trabajador será de un mínimo de 6 horas y un máximo de 10 horas, programándose por parte de la empresa el trabajo de una semana para la siguiente. No obstante, lo anterior, en casos excepcionales y ante necesidades imprevistas la empresa podrá modificar este programa debiendo avisar al empleado con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Este sistema de modulación respetará los periodos de descanso previstos por el Estatuto de los trabajadores y demás normativa legal de aplicación.

El promedio de trabajo efectivo será de 40 horas semanales.

Decimoquinto. *Incapacidad temporal.*

Las prestaciones en situación de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional serán las legalmente estipuladas en cada momento por la Ley General de la Seguridad Social.

En relación a las contingencias comunes, las partes firmantes acuerdan que:

- Se complementará el 100 % de su retribución; entendiéndose por tal, única y exclusivamente, la compuesta por el salario base.
- La duración del complemento será como máximo de 30 días, independientemente del tiempo que dure la situación de incapacidad.
- Este complemento únicamente se aplicará a la primera situación de incapacidad temporal que tenga el empleado en el periodo de un año. Para el resto de las situaciones de incapacidad que el empleado pueda tener no se aplicará complemento de retribución alguno y se estará a lo dispuesto en cada momento en la normativa de aplicación.
- No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se complementará el 100 % de la retribución, compuesta por el salario base, en aquellos supuestos de baja por contingencia común que impliquen hospitalización del empleado y exclusivamente durante los días de hospitalización. Este complemento se podrá aplicar a la segunda y siguientes situaciones de baja por contingencia común, pero hasta el límite de 30 días máximos establecidos en el apartado segundo. Superados los 30 días no procederá el complemento de la retribución.

Decimosexto. *Días asuntos propios.*

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho anualmente a 3 días de asuntos propios no recuperables. No obstante lo anterior, se establecen las siguientes limitaciones al disfrute de los mismos:

- No podrán unirse al inicio o al final de periodos vacacionales.
- No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, así como durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos.
- No podrá ejercerse este derecho de manera simultánea por más del 15 % de la plantilla de oficinas del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador y por más del 5 % de la plantilla de conductores del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Decimoséptimo. *Vacaciones.*

El trabajador/a tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, de 30 días naturales. Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y los complementos individuales de retribución fija que en su caso sean percibidos y todo ello correspondiente a 30 días.

Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

La Dirección de la empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

- a) La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.
- c) Los servicios necesarios de los departamentos de la empresa deben quedar cubiertos en todo momento.
- d) En los supuestos de nacimiento y cuidado del menor y con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar se disfrutarán de los días de vacaciones pendientes de disfrutar comenzando al día siguiente al nacimiento y cuidado del menor.
- e) En los supuestos de otras incapacidades si el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- f) Las fechas de disfrute de vacaciones, que pudieran quedar pendientes para cada trabajador/a, serán señaladas 50 % por la empresa y otro 50 % por el trabajador/a afectado, garantizando en todos los casos el cumplimiento de los criterios de vacaciones que, cada año, defina la empresa.

Decimoctavo. *Antigüedad.*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a cobrar un complemento por antigüedad de los siguientes importes:

- A los 5 años de antigüedad: 5 % del salario base.
- A los 10 años de antigüedad: 10 % del salario base.
- A los 15 años de antigüedad: 15 % del salario base.
- A partir de 20 años de antigüedad: 20 % del salario base.

Decimonoveno. *Pagas extras.*

Los trabajadores tendrán derecho al cobro de 2 pagas extraordinarias al año además de las correspondientes a los 12 meses.

Las gratificaciones extraordinarias de «Verano» y «Navidad» se abonarán cada una de ellas con el importe de una mensualidad de salario real, percibiéndose las mismas el día 30 de junio y el 15 de diciembre.

No obstante lo anterior, a los trabajadores de la empresa que ostenten el puesto de conductor se les prorrateará las gratificaciones extraordinarias en los 12 meses restantes.

Vigésimo. *Licencias y permisos.*

- Matrimonio: 15 días hábiles.
- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en la provincia de Navarra, provincia de Teruel o provincia de Soria y 5 días si es fuera de la provincia de Navarra, provincia de Teruel o provincia de Soria.
- Hospitalización familiares 1.º grado consanguinidad y afinidad: 3 días si es en la provincia de Navarra, provincia de Teruel o provincia de Soria y 5 días si es fuera de la provincia de Navarra, provincia de Teruel o provincia de Soria. El disfrute de este permiso podrá efectuarse en cualquier momento, incluso de manera discontinua, mientras se mantenga la enfermedad grave u hospitalización del pariente que da derecho a la misma.

Vigesimoprimer. *Organización del Trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Vigesimosegundo. *Cláusula antidrogas.*

Queda expresamente prohibido para el personal de la empresa, en especial de los conductores, el desempeño de sus funciones bajo los efectos del alcohol o cualesquiera sustancias estupefacientes.

Con la finalidad de garantizar al máximo la seguridad, tanto del tráfico de vehículos en general, como de los propios trabajadores, se acuerda someter a todos los trabajadores a controles obligatorios de alcoholemia y drogas, para evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad del trabajador como la del tráfico de vehículos en general y la de otros trabajadores de la empresa. Dichos controles serán realizados por personal designado por la empresa, y siempre en presencia de un representante de los trabajadores. Estos controles estarán encaminados a formar un plan general de prevención de riesgos, que trate adecuadamente las diferentes situaciones personales que puedan darse entre los trabajadores.

La negativa por parte del conductor de someterse a las pruebas de alcoholemia y drogas supondrá la comisión de una infracción muy grave que podrá ser sancionada con la correspondiente sanción.

Vigesimotercero. *Pago de denuncias.*

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea el responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

En caso de que el trabajador sea responsable de la denuncia, la empresa podrá abonar en concepto de anticipo de salario la sanción y será descontado el importe en nóminas futuras.

Vigesimocuarto. *Manipulación elementos de control del vehículo.*

Queda estrictamente prohibida la manipulación de cualquier elemento de control del vehículo: tacógrafo, limitador de velocidad, GPS u otros. La eventual manipulación de cualquier elemento de control del vehículo por parte del trabajador será considerada como transgresión de la buena fe contractual.

Vigesimoquinto. *Régimen disciplinario.*

Se estará al establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

No obstante lo anterior las partes acuerdan que será considerada transgresión de la buena fe contractual la manipulación de cualquier elemento de control del vehículo: tacógrafo, limitador de velocidad, GPS u otros, así como la negativa por parte del conductor de someterse a las pruebas de alcoholemia y drogas.

Vigesimosexto. *Clasificación profesional.*

El personal al servicio de la empresa afectada por este Convenio Colectivo, queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Las funciones, responsabilidades y cometidos descritos en cada categoría profesional son de carácter indicativo, no exclusivo ni excluyente:

- Grupo I. Personal Superior y Técnico.
- Grupo II. Personal Programación de Tráfico.
- Grupo III. Personal RRHH.
- Grupo IV. Personal Administrativo y Mantenimiento.
- Grupo V. Personal de Movimiento.

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

– Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General.

– Subdirector de Área o Departamento: Es el empleado que, en dependencia directa del Director de Área o Departamento, tiene delegada por ésta la realización de procesos fundamentales dentro del Departamento.

– Director o Delegado de Centro de Trabajo: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de un Centro de Trabajo.

Grupo II. Personal Programación de Tráfico

– Jefe de Tráfico: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tiene a su cargo un grupo de técnicos de tráfico.

– Técnico de Tráfico de 1.ª: Es una persona que, con una antigüedad mínima de 5 años en la empresa en labores de programación de Tráfico, realiza con autonomía, labores de control y programación de una flota de camiones. Debe conseguir unos objetivos de productividad y rentabilidad marcados por el Jefe de Tráfico. Cuando sea necesario, se encargará de la formación del Aprendiz Técnico de Tráfico.

– Técnico de tráfico de 2.ª: es una persona que con una antigüedad mínima de 2 años en la empresa en labores de programación de tráfico. Dispone de autonomía para la ejecución de labores de control y programación de la flota de vehículos asignada, aunque se encuentra supervisado por el Jefe de Tráfico. Debe conseguir unos objetivos de productividad y rentabilidad marcados por el Jefe de Tráfico. Cuando sea necesario, se encargará de la formación del Aprendiz Técnico de Tráfico.

– Aprendiz Técnico de Tráfico: es una persona que carece de experiencia, formación y autonomía en labores de programación de tráfico. Está supervisado directamente por otro Técnico de Tráfico de 1.ª o 2.ª

– Técnico de Agencia: es una persona cuya función principal será la compra y venta de viajes de transporte, así como el seguimiento de los viajes subcontratados. Se encuentra directamente supervisado por el responsable del departamento.

Grupo III. Personal RRHH

– Técnico de Personas: es una persona que tiene asignada la búsqueda, selección y gestión de los conductores adscritos a una parte de la flota, controlando las entradas y

salidas y gestionando aquellas cuestiones relacionadas con los conductores que no pertenezcan al departamento de tráfico o mantenimiento.

– Técnico Laboral: es una persona que, dentro del Departamento de RRHH, realiza funciones de carácter administrativo propias del departamento, tales como la tramitación de altas y bajas de conductores y elaboración de nóminas.

– Formador de Conductores: es la persona que se encarga de la formación teórica y práctica de aquellos conductores que carezcan de los conocimientos necesarios para la ejecución de sus funciones en el momento de su contratación. Deberá estar en posesión del permiso C+E.

Grupo IV. Personal Administrativo y Mantenimiento

– Oficial administrativo/a de 1.^a: Es una persona que con una antigüedad mínima de 5 años en la empresa, realiza operaciones administrativas de nivel superior organizando y mejorando la eficiencia de las tareas encomendadas.

– Oficial administrativo/a de 2.^a: Es una persona que con una antigüedad mínima de 2 años en la empresa, realiza operaciones administrativas corrientes, con cierta o total autonomía.

– Auxiliar Administrativo/a: Es una persona con antigüedad inferior a 2 años en la empresa que realiza labores administrativas básicas, supervisado directamente por un Jefe de Departamento.

– Técnico de Mantenimiento: es una persona cuyas principales funciones están asociadas al control del mantenimiento de la flota. Gestionará y registrará asistencias, realizará los peritajes de los vehículos y se encargará de la gestión documental derivadas de las ITV's, revisiones de tacógrafos, permisos y licencias de los vehículos.

Grupo V. Personal de Movimiento

– Conductor técnico: Personal con más de 10 años de experiencia continuada en la empresa como conductor de vehículos que requieran el permiso C+E que haya demostrado capacidad para cumplir encargos muy estrictos en cuanto a horarios para cumplir con las especificaciones del cliente. En caso de que la empresa se lo pida, colaborará en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuido por ello. Deberá respetar y cumplir con todos aquellos protocolos e instrucciones dadas por los clientes.

– Conductor 1.^a: Conductor con una experiencia continuada mínima de 8 años en la empresa. Además de los requisitos del Conductor de 2.^a ha conseguido unos consumos de combustible correctos, una baja siniestralidad y un buen cuidado del material a su cargo. En caso de que la empresa se lo pida, colaborará en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuido por ello. Deberá respetar y cumplir con todos aquellos protocolos e instrucciones dadas por los clientes.

– Conductor 2.^a: Conductor con una experiencia continuada mínima de 5 años en la empresa. Ha demostrado capacidad para respetar toda la normativa interna y especialmente en cuanto a consumo de combustible, cuidado del vehículo, siniestralidad y comportamiento ante los clientes. En caso de que la empresa se lo pida, colaborará en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuido por ello. Deberá respetar y cumplir con todos aquellos protocolos e instrucciones dadas por los clientes.

– Conductor 3.^a: Conductor con experiencia en la empresa inferior a 5 años o con experiencia externa en el sector como conductor de vehículos que requieran el permiso C+E. En caso de que la empresa se lo pida, colaborará en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuido por ello. Deberá respetar y cumplir con todos aquellos protocolos e instrucciones dadas por los clientes.

– Aprendiz conductor: Conductor que ha obtenido el permiso C+ E pero sin experiencia en la empresa o en la profesión. En caso de que la empresa se lo pida, colaborará en la carga y descarga de los camiones, siendo retribuido por ello. Deberá respetar y cumplir con todos aquellos protocolos e instrucciones dadas por los clientes.

– Conductor de Mantenimiento: empleado que, en posesión de los permisos C+E, se encarga de realizar laborales de mantenimiento de la flota de vehículos, tales como la revisión y comprobación del estado de los vehículos estacionados, la comunicación con los talleres y realización de ITV's. En ocasiones y previa petición de la empresa, podrá realizar viajes de ámbito nacional.

– Supervisor: empleado que, pudiendo estar o no desplazado en las instalaciones de los clientes, se encarga del cumplimiento de los protocolos de los clientes y de que los vehículos de la flota cumplan con todos aquellos requisitos exigidos por los mismo.

Como mínimo una vez al año la empresa podrá proponer a los representantes de los trabajadores el ascender de puesto a trabajadores, aún en el caso de que no cumplan los requisitos de antigüedad detallados anteriormente, si han demostrado una gran profesionalidad en el ejercicio de sus funciones. Si los representantes de los trabajadores los aprueban, serán ascendidos de puesto.

Vigesimoséptimo. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- Intervención en la solución de discrepancias en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo, previsto en el artículo 85 del presente convenio.

Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su escrito.

La Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria:

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple del total de la representación compareciente, y aquéllos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente Convenio. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La Comisión Paritaria se reunirá cada doce meses para el ejercicio de las funciones descritas en las letras y cuando fuera requerido para ello. En la primera reunión de la Comisión Paritaria que se celebre, se designará el Presidente y Secretario de la misma, a quienes corresponderá la custodia de las actas y acuerdos que se suscriban y la gestión y tramitación de su registro, salvo que se acuerde lo contrario en cada convocatoria o se faculte expresamente a otra persona para su registro.

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de los firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

Desde el momento de la convocatoria hasta la constitución de la comisión deliberante de la Comisión Paritaria, no debe transcurrir un periodo superior de 30 días hábiles, salvo norma específica y distinta para determinadas materias que se puedan fijar en este articulado. A partir de dicha constitución, corresponderá a la comisión deliberante fijar el calendario de reuniones a seguir.

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

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Presidente y Secretario.

Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe.

A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede social de la empresa.

Los gastos comunes ocasionados por la constitución y convocatoria de la Comisión Paritaria serán sufragados por mitad, por cada una de las dos representaciones.

Vigesimoctavo. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan someterse a procedimientos extrajudiciales de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje para resolver cuantas discrepancias puedan surgir en las materias contenidas en el presente Convenio Colectivo, asumiendo la intervención de un órgano interprofesional independiente que ambas partes acepten y asuman para la resolución de tales divergencias.

De conformidad a lo expuesto, las partes aceptan la intervención de los distintos Tribunales u Órganos de mediación, conciliación y arbitraje que disponen cada una de las provincias y CCAA donde tiene implantación el presente Convenio Colectivo para la resolución de los conflictos que pudieran surgir.–Por la parte de la empresa, Igor Beguiristain Osés, Director General.–Por parte de los trabajadores, Yolanda Arizmendi Lozano, María Dolores Rodríguez Mellado, Luis Aiciondo Echevarría, Javier Arana Gracia, Luis Anselmo Yupanqui Bazán, Paul Antonio La Rosa López, Plesa Traian Oraviteanu.

ANEXO I

Tablas salariales

	S. base anual – Euros	14 pagas – Euros
<i>GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</i>		
Director de Departamento.	29.341,29	2.095,81
Subdirector de Departamento.	26.625,00	1.901,79
Director Centro de Trabajo.	29.340,75	2.095,77
Jefe de Tráfico.	35.209,55	2.514,97
<i>GRUPO II. PERSONAL PROGRAMACIÓN TRÁFICO</i>		
Técnico Tráfico de primera.	28.754,47	2.053,89
Técnico Tráfico de segunda.	24.646,69	1.760,48
Aprendiz Técnico de Tráfico.	19.717,35	1.408,38
Técnico de Agencia.	21.300,00	1.521,43
<i>GRUPO III. PERSONAL RRHH</i>		
Técnico de Personas.	23.004,00	1.643,14
Técnico Laboral.	23.004,00	1.643,14
Formador de Conductores.	23.004,00	1.643,14

	S. base anual - Euros	14 pagas - Euros
<i>GRUPO IV. PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y MANTENIMIENTO</i>		
Oficial Administrativo de primera.	23.003,57	1.643,11
Oficial Administrativo de segunda.	21.360,46	1.525,75
Auxiliar Administrativo.	19.717,35	1.408,38
Aprendiz Administrativo.	16.431,12	1.173,65
Técnico de Mantenimiento.	21.300,00	1.521,43
<i>GRUPO V. PERSONAL DE MOVIMIENTO</i>		
Conductor Técnico.	19.161,66	1.368,69
Conductor de primera.	14.827,48	1.059,11
Conductor de segunda.	14.388,15	1.027,73
Conductor de tercera.	14.388,15	1.027,73
Aprendiz Conductor.	14.388,15	1.027,73
Conductor de Mantenimiento.	19.170,00	1.369,29
Supervisor.	21.300,00	1.521,43