

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo

**4232** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 23 de octubre de 2020, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Disa Gestión Logística, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Disa Gestión Logística, S.L., suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, 24.10.15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, publicado en el BOC nº 44, del 4.3.2020, esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 23 de octubre de 2020.- El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

**CONVENIO COLECTIVO DE DISA GESTIÓN LOGÍSTICA, S.L.**  
**<<2019-2022>>**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios para la empresa “Disa Gestión Logística, S.L.”, en todos sus centros de trabajo de la Comunidad Autónoma Canaria.

**Artículo 2º.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores de la misma.

**Artículo 3º.- Ámbito personal.**

La normativa contenida en el presente Convenio afectará a todo el personal empleado en los Centros de Trabajo de la Empresa de actividad referenciada y señalados dentro del ámbito territorial y funcional antes citados; quedando excluidos los cargos de Alta Dirección y Consejo definidos en el artículo 2º.1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/85 de 1 de agosto, regulador de la relación laboral especial de alta dirección.

**Artículo 4º.- Ámbito temporal.**

a) Entrada en vigor.- El presente Convenio entrará en vigor a las 00:00 horas del martes, día 1 de enero de 2019.

b) Duración.- La duración del Convenio será a partir de la fecha de entrada en vigor, finalizando sus efectos al 31 de diciembre de 2022, prorrogable dos años más siempre que “Disa Gestión Logística, S.L.” fuera nueva adjudicataria del contrato de suministro con el cliente CEPSA para el periodo 2023 y 2024. Si la empresa no fuera adjudicataria del referido contrato, la vigencia del presente convenio colectivo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

c) Vigencia económica.- El presente Convenio extiende sus efectos desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, prorrogable dos años más siempre que “Disa Gestión Logística, S.L.” fuera nueva adjudicataria del contrato de suministro con el cliente CEPSA para el periodo 2023 y 2024. Si la empresa no fuera adjudicataria del referido contrato, la vigencia del presente convenio colectivo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

d) Denuncia.- Las partes podrán denunciar el presente convenio con, al menos, dos meses de antelación a la finalización de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, en su defecto se entenderá prorrogado por periodos anuales. Una vez denunciado el Convenio por cualquiera

de las partes se constituirá la comisión negociadora antes de los treinta días naturales siguientes al vencimiento indicado e iniciarse las negociaciones para la formalización de un nuevo convenio dentro de los treinta días siguientes a dicha constitución.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se seguirá aplicando su contenido hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo.

#### **Artículo 5º.- Carácter de lo pactado.**

Las condiciones estipuladas del presente convenio colectivo quedarán determinadas según lo que especifique la ley y lo pactado en el presente convenio y, en todo caso, se estará a la norma más favorable para el trabajador.

Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones y condiciones económicas que, a la vigencia del presente convenio, resulten en su conjunto y en cómputo anual más favorables y beneficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas y que no contradigan lo acordado en este convenio.

El presente convenio constituye un conjunto unitario e indivisible, por lo que no cabe su aplicación parcial o aislada de ninguno de sus pactos.

En el supuesto de que por requerimiento de la autoridad laboral o por sentencia judicial firme se acuerde o deba modificar el contenido de lo pactado en este convenio, las partes podrán considerar el texto total o parcialmente.

#### **Artículo 6º.- Compensación.**

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o cualquier otra causa.

Las partes, aclarando estas cláusulas, señalan que, con las mejoras económicas y empresariales pactadas en el presente Convenio, quedan expresamente compensadas todas las gratificaciones por productividad, abonos de premios y horas extras no trabajadas, etc., que estuviesen establecidos o pactadas hasta la fecha los que, en su consecuencia quedan suprimidos.

#### **Artículo 7º.- Absorbibilidad.**

Asimismo, se declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos del presente Convenio, únicamente tendrán repercusión si, globalmente considerados, superan el nivel alcanzado por todos los conceptos, y solo en lo que excedan del referido nivel. Si, por el contrario, las mejoras que pudieran establecerse en el futuro, unidas a los mínimos reglamentarios, no alcanzaran las en este establecidas, el pacto continuará vigente, sin ninguna modificación, no estimándose, por tanto, a ningún efecto, las nuevas condiciones que implantaran otras normas.

### **Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Negociadora si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores se adaptasen medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión así lo hicieran necesario.

### **Artículo 9º.- Normas subsidiarias.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente en cada momento.

### **Artículo 10º.- Comisión Paritaria.**

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio, integrada como máximo por 8 miembros, 4 en representación de la empresa y 4 en representación sociales (en proporción a la representatividad sindical en el conjunto de la empresa), de entre las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo. Las partes podrán asistir, con voz, pero sin voto, de los asesores que consideren convenientes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Conciliación en las cuestiones sometidas por las partes de común acuerdo.
4. Conocer, con carácter previo a la vía jurisdiccional, todos aquellos conflictos colectivos dentro de su ámbito de aplicación. Se exceptúa los preavisos de huelga.
5. Cualquier cuestión remitida a esta comisión en el texto del Convenio.
6. Resolver las discrepancias en los periodos de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en particular los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, acordando procedimientos de mediación y arbitraje, a cuyo efecto se adhieren al acuerdo canario de solución de conflictos.

Sometida una cuestión a la comisión paritaria, esta deberá pronunciarse en el plazo máximo de 20 días hábiles, quedando expedita la vía judicial, de expirar el indicado plazo sin solución de la comisión paritaria

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán de la mayoría de cada una de las representaciones.

## CAPÍTULO II

### JORNADAS, TURNOS, HORARIO Y DESCANSOS

#### **Artículo 11º.- Jornada semanal en cómputo anual.**

Jornada semanal de 40 horas semanales en cómputo anual, lo cual corresponde a la jornada de referencia histórica de la empresa, que supone una jornada en cómputo anual superior en 12 horas/año a la de 1.814,45 horas. Dichas 12 horas se deducirán dentro del año en una jornada y media, que será determinada individualmente, previo acuerdo de los trabajadores afectados con su Mando.

Se le respetará como garantía “ad personam” la jornada semanal en cómputo anual de 37 horas y 30 minutos al personal administrativo en plantilla.

A todos los efectos, la jornada semanal indicada será considerada en su cómputo anual.

#### **Artículo 12º.- Turnos y horario de trabajo:**

El horario de trabajo se determinará por centro de trabajo, respetando los límites establecidos en este artículo.

Personas a turnos:

- Turnos: rotativos mañana/tarde y noche, según planificación de Transportes y que se vienen aplicando en cada centro de trabajo. La modificación del régimen de turnos seguirá el régimen legal vigente y se acordará un proceso negociador con los representantes de cada centro de trabajo.

Para el personal de oficinas:

- Horario de lunes a viernes de 7 a 15 horas, excepto las personas con horarios diferentes pactados, así como jornadas de trabajo pactadas a título individual con anterioridad a la firma del Convenio colectivo.

- Planificadores: los planificadores trabajarán con horarios rotativos pactados para cubrir el servicio. Consistirán:

- Lunes a viernes: 7 a 15 horas (con opción a por necesidades del negocio se podrá modificar dicho horario).

- Lunes a viernes: 6 a 13 horas y los sábados de 6.00 a 11:00.

Al menos la semana anterior de efectos se harán públicos los cuadrantes con los horarios semanales establecidos, debiendo respetarse toda la semana con el mismo horario.

Los mismos podrán ser modificados de conformidad con los supuestos legalmente establecidos.

### **Artículo 13º.- Consideraciones generales sobre jornadas y horarios.**

Se establece, con carácter general, un descanso semanal de 2 días consecutivos en función del turno de trabajo de los conductores y atención al turno de trabajo semanal realizado de conformidad al régimen de descansos que se viene aplicando en cada centro de trabajo.

La empresa, podrá alterar el descanso semanal del trabajador, de forma excepcional previa justificación y limitado a los siguientes supuestos:

- Trabajos en festivos.
- Reparación de siniestros.
- Servicios de descarga de buques.

En estos supuestos, se elaborará una lista de voluntarios que se ordenará alfabéticamente por apellidos y seguirá un estricto orden de rotación. En el caso de que no exista personal voluntario para realizar los trabajos indicados, se establece un sistema obligatorio para el personal que seguirá igualmente, un estricto orden de apellidos y rotativo entre el personal no voluntario.

La compensación por prestar servicios en un día de descanso programado equivale a lo dispuesto para las horas extraordinarias.

El personal conductor y coordinadores de conductores los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero finalizará su jornada a las 19:00 horas, salvo necesidad productiva suficientemente acreditada que, en cuyo caso, la jornada finalizará en el horario habitual. Si en los referidos días se finalizara la jornada después de las 21:00 horas se compensará con dos días de descanso.

Horarios especiales: se entiende por horarios especiales aquellos que, suponiendo modificación respecto del horario general previsto en el artículo 12 del presente Convenio, estén necesariamente relacionados con el mismo. La adscripción a un horario especial no supone el derecho a percibir Plus alguno por tal concepto, salvo pacto específico en contrario.

En todo caso las horas efectivamente trabajadas en domingo y festivos, serán compensadas económicamente según el valor de la tabla en el anexo III del Convenio en el mismo mes o siguiente que se produzcan.

Transportes: al Personal del Servicio de Transportes, que conduzca mercancías peligrosas, le será aplicado el Acuerdo Europeo sobre transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por carretera (ADR) y demás normativa vigente de aplicación, en todas aquellas materias de ámbito laboral.

Abono de transporte, horas y manutención al Personal que, sin obligación y a petición de la Empresa, trabaje en sábados, domingos o festivos: cuando el personal que por razón de horarios o turnos establecidos no tenga obligación de trabajar en sábados, domingos o festivos y respetando la voluntariedad en su realización por necesidades del Servicio sea requerido para ello, percibirá, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponderle, el importe correspondiente al desplazamiento de ida y vuelta desde su domicilio a la parada más próxima a su Centro de Trabajo, en el transporte público colectivo que se halle establecido. De poseer el trabajador medio de transporte propio y desplazarse en él para la realización del trabajo, se le abonará el kilometraje correspondiente al precio que a tal efecto en cada momento en la Empresa esté estipulado. Las situaciones especiales que en algún momento pudieran presentarse, serán tratadas en cada caso en forma individualizada. Asimismo y al valor que para cada comida se halle fijado, le será abonado al trabajador cuando preste servicios en sábados, domingos o festivos anteriormente mencionado.

Movilidad funcional: todo lo establecido en el presente Capítulo se entiende sin merma de la libre y privativa facultad de la Empresa en orden a la organización del trabajo y cambios de puestos y relevos, con el consiguiente acople al horario que ello imponga, sin más límites que los legales. Si para el desempeño del nuevo puesto el trabajador precisase adquirir una específica formación, esta le será impartida a cargo de la Empresa y durante las horas de trabajo.

Inicio y fin de jornada: el tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Movilidad Geográfica: la Movilidad geográfica establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, quedará constreñida al ámbito de la propia Isla en que se halle ubicado el puesto de trabajo. Excepcionalmente podrá extenderse a cualquiera de las otras islas del Archipiélago Canario, si bien en este caso y salvo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, dicha movilidad geográfica no podrá exceder del plazo de tres meses.

Los desplazamientos fuera de la propia Isla, cuando afecten a colectivos que por su número así fuese factible hacerlo, solo serán obligatorios, previo sorteo, cuando tras consulta, ningún miembro del colectivo afectado se hubiere prestado voluntariamente a realizarlo.

En todo caso, los desplazamientos que originen la movilidad geográfica siempre deberán llevar implícitos el abono de los gastos de desplazamiento y el de las dietas que pudieren corresponder todo ello de conformidad con la política interna de resarcimiento de gastos de desplazamiento.

#### **Artículo 14º.- Vacaciones.**

Todo el personal gozará de veintidós días hábiles de vacaciones anuales, retribuidas con el importe de una mensualidad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en forma ininterrumpida; ahora bien, aquellos trabajadores que deseen partir sus vacaciones en dos períodos podrán optar a ello

siempre y cuando no perjudiquen a los compañeros de sección, ni entorpezcan el ritmo productivo debiendo ser autorizadas las vacaciones por parte de la dirección de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán por grupos de trabajo dentro de cada sección de acuerdo con lo establecido en cada centro de trabajo. El orden de elección será el que señalan las agujas del reloj establecidas en cada centro de trabajo.

Todo personal tendrá que entregar, antes del 1 de octubre de cada año, al mando donde preste sus servicios, su plan de vacaciones, de acuerdo con el resto del personal que compone su grupo. En el supuesto de que en la referida fecha alguna persona no hubiera presentado su plan de vacaciones, el Departamento correspondiente procederá a establecerlo de acuerdo con las directrices anteriores, quedando el personal implicado obligado a sujetarse a él.

Solo en el caso de que el plan de vacaciones lo permita, se autorizarán cambios de fechas de disfrute a otras distintas de las programadas.

Con independencia de ello, el sistema rotatorio, a nivel de Centro, podrá ser adaptado a las necesidades del mismo por el Comité del propio Centro.

El personal de oficinas deberá informar y tramitar a través de la herramienta informática vigente en cada momento en la Compañía la planificación de vacaciones, antes del 15 de diciembre de cada año, siguiéndose para su autorización el procedimiento derivado de la aplicación de la referida herramienta.

La dirección de la empresa tendrá que informar a todo el personal a qué grupo está enclavado y será fijo en dicho grupo.

Los trabajadores de diferentes grupos podrán cambiar entre sí las vacaciones de mutuo acuerdo, poniéndolo en conocimiento de su jefe inmediato, volviendo a sus respectivos grupos de origen al finalizar las vacaciones.

Así mismo, la empresa atenderá cualquier otro sistema de elección de disfrute que se presente por los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, siempre que se ajuste a parámetros de justicia distribuida y sea factible gerenciar.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### **Artículo 15º.- Trabajos de distinta categoría.**

- La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional que la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.
- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a cuatro meses



ininterrumpidos o a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años -salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias especiales y vacaciones, por el tiempo en que subsistan las mismas- podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

- De acceder esta se procedería de conformidad con lo regulado en el presente Convenio.
- Contra la negativa de la Empresa y visto informe del Comité, o en su caso, del Delegado de Personal, puede reclamar el productor afectado ante la jurisdicción competente.
- Así mismo, cuando se desempeñen funciones de categoría superior por tiempo que exceda del ya señalado, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador consolidará la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. En caso de cambio de categoría, ya fuera provisional y por el tiempo que en ella se esté o ya fuese permanente, el trabajador pasará a cobrar los emolumentos (Tabla Salarial y Complemento ad personam) a dicha nueva Categoría correspondiente. Así mismo, su porcentaje de Antigüedad se aplicará sobre la base que dicha nueva Categoría tuviera asignada.

2. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo mínimo indispensable, sin que, en ningún caso, exceda tal situación por más de un mes ininterrumpido; conservando, por supuesto la retribución correspondiente a su categoría y demás derechos derivados de la misma y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. En ningún caso, el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana de los afectados por él.

La Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

Si el cambio, a petición de la Empresa, se produjera por acuerdo entre esta y el trabajador, se estará a lo que en dicho acuerdo se establezca; si fuera a petición del trabajador, su salario se condicionará según su nueva categoría profesional.

No supondrá implicación en la categoría del trabajador la conducción de vehículo propio -en las condiciones que mutuamente se pacten- o vehículo de la Empresa, si no hubiera acuerdo para el uso de aquel, para su personal desplazamiento a los lugares donde hubiese de realizar su habitual tarea.

#### **Artículo 16º.- Ropas de trabajo.**

La Empresa proveerá al Personal de las Secciones o Departamentos que a su juicio lo precisen, de ropas de trabajo adecuadas. La entrega se efectuará durante el primer trimestre del año a razón de 5 pantalones, 5 camisas, 1 jersey al año, 1 anorak cada 3 años.

Como excepción a la norma general anterior, así mismo se establece:

- a) Anorak: se proveerá del mismo, con una periodicidad de tres años, exclusivamente al siguiente Personal:

Medidores de tanques, Conductores de Cubas, Conductores de Motoelevadores, Personal del Fondeadero de Salinetas, Personal de control de Puerta de la Planta de Llenc de G.L.P. de Santa Cruz de Tenerife y Personal que, por su adscripción a turnos, trabaje por la noche a la intemperie.

b) Jerseys: salvo que por compartir su actividad con alguna de las antes relacionadas ya se les hubiera facilitado chaqueta de skay, se proveerá de jerseys -con una periodicidad de dos años- al Personal fijo de las Plantas de Llenc de G.L.P., por las características especiales de ventilación de las mismas.

El uso de la ropa de trabajo en tareas ajenas a la Empresa o fuera de la jornada laboral, se considerará como “falta grave”.

En todo caso y en materia de ropas de trabajo se estará a lo dispuesto en Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

La gestión de la ejecución de lo articulado en esta disposición será supervisada por el Departamento de Recursos Humanos.

#### **Artículo 17º.- Seguridad, salud y medio ambiente.**

Tanto por la Empresa como por los trabajadores, se guardarán y cumplimentarán cuantas medidas se hallen especificadas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, incluyendo las últimas modificaciones introducidas por la Ley 54/2003) y demás normativa que lo desarrolle y que sean de aplicación en nuestra Empresa, con la adopción por esta de todas aquellas que tiendan a la seguridad del Personal en la labor que realiza, a la protección de las instalaciones y demás bienes de la Compañía, así como a la conservación y cuidado del medio ambiente.

En materia de Seguridad y Salud el Trabajador tiene derecho en la prestación de sus servicios a una protección eficaz y está obligado a observar cuantas medidas legales y reglamentarias en estas materias se hallen establecidas, así como cualquier otra que se vaya incorporando durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo, la Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de Seguridad y Salud a los trabajadores que contrate o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o sus compañeros o terceros; el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, y en este caso se consideran estas como jornada de trabajo.

Por otra parte, en lo referente a Calidad, y para adecuarse a las nuevas realidades del mercado, DISA ha diseñado y está implantando actualmente en todos sus Centros de Trabajo un “Sistema de Gestión de Calidad”, de acuerdo con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 9000.

Este Sistema de Gestión, se ha plasmado en un “Manual de Calidad”, que la Empresa se obliga a difundir a todo su personal y a formar al trabajador, y este se obliga a conocer, cumplir y hacer cumplir.

#### CAPÍTULO IV

##### RÉGIMEN DE PERSONAL

###### **Artículo 18º.- Período de prueba.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

###### **Artículo 19º.- Excedencias.**

Cuando se tenga más de dos años de antigüedad en la Empresa y concurra alguna causa acreditada de enfermedad propia o de un familiar o alguna otra de tipo social o personal o estudios oficiales, que merezca tal tratamiento a juicio de la Dirección, la Compañía concederá al productor que lo solicite excedencia, sin percepción de salario, por un tiempo no inferior a un año ni superior a cinco; debiendo quienes obtuvieran tal beneficio solicitar su incorporación con una antelación mínima de cuarenta y cinco días a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia.

En la primera excedencia que se disfrute, el reingreso en la Empresa será automático; en toda otra se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o especialización equivalente.

Así mismo, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo dispuesto en el artículo 6º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a los permisos y excedencias reglamentarios, en la forma que se determina en el artículo 46º del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de todo lo anteriormente expuesto, la Empresa -siempre que a su juicio así lo permita el proceso productivo- otorgará a todo trabajador que con más de un año de antigüedad en la Compañía así lo solicite, un permiso no retribuido de hasta un máximo de seis meses y para asuntos propios, con posibilidad -si el referido proceso lo permitiera- de prorrogarlo por seis meses más, previa solicitud de dicha prórroga con una antelación mínima de treinta días a la finalización del permiso inicial concedido.

Todo lo expuesto será de aplicación dejando a salvo los derechos reconocidos sobre el particular en el Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente de aplicación.

###### **Artículo 20º.- Permisos y licencias.**

Los períodos de tiempo y motivo para que los trabajadores puedan faltar al trabajo con derecho a percibir el salario serán los siguientes:

a) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando por las circunstancias ocasionales el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en

los casos de enfermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos, hermanos, tíos y hermanos políticos del trabajador.

En caso de alumbramiento, podrá otorgarse un día más, a juicio de la Empresa y ante petición concreta del trabajador.

b) Durante cuatro días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando por circunstancias ocasionales el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la isla de su residencia habitual, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge.

c) Durante un día, por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

e) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda: un día.

g) En relación con los derechos para la promoción y formación profesional en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Por la Empresa se otorgarán los permisos retribuidos necesarios para la concurrencia a exámenes, por el mínimo necesario para ello; debiendo posteriormente el trabajador acreditar su grado de aprovechamiento fehacientemente -como mínimo a nivel de Aprobado en el examen definitivo o final del curso académico-, para poder de nuevo tener derecho a otros permisos retribuidos al mismo fin.

La elección de turno de trabajo se entenderá siempre referida dentro del turno a que se halle sometido el trabajador.

h) Por fallecimiento de compañero de trabajo, por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro, un trabajador por cada sección del Centro de Trabajo al que el fallecido hubiera pertenecido.

Los permisos contenidos en el presente artículo se disfrutarán en forma ininterrumpida y a partir del momento en que se produzca la causa que lo motive.

Cualquier otro permiso por motivo distinto de los arriba señalados, con excepción del tiempo mínimo indispensable para la tramitación de la documentación de inscripción de hijos en el Registro Civil, renovación del carné de conducir, DNI y renovación del carné de Familia Numerosa, no dará derecho a retribución.

En las ausencias y retrasos injustificados se descontará al trabajador el costo total a la Empresa del tiempo dejado de trabajar con independencia de la sanción que proceda.

#### **Artículo 21º.- Enfermedades y accidentes.**

1) Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificada de inasistencia al trabajo, será necesario ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja del Médico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, como máximo antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. El incumplimiento de tal requisito conferirá a la inasistencia, a todos los efectos, la calidad de <<falta injustificada al trabajo>>, sin que tal calificación pueda ser enervada o desvirtuada por justificación posterior y fuera del tiempo y forma expresados.

2) En caso de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará hasta un 25% la cuantía de la base reguladora de la prestación por Incapacidad Temporal, a que se refiere el artículo 2º del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en relación con el Real Decreto 53/1980, de 11 de enero; sin que, en ningún caso, la suma de dicha prestación económica más el referido complemento, exceda del 100% de la suma del salario base, plus de peligrosidad, complemento “ad personam”, sin incluir la parte proporcional de las pagas extraordinarias, correspondería percibir al trabajador.

Ello, no obstante, la Empresa se reserva el derecho de denegar, la concesión del referido complemento a aquellos trabajadores que en los dos últimos años de servicio hubieran permanecido en situación de IT un número igual o superior a ciento sesenta días.

El complemento a cargo de la Empresa se concederá durante las dos primeras bajas del año natural, así como en todos los casos en que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica, desde el primer día de cada una de ellas. Cualquier otra baja que se produzca durante el año, con excepción de las que requieran hospitalización o intervención quirúrgica, solo tendrán derecho a dicho complemento, previa solicitud del interesado, a partir de los diez días de la fecha del parte médico de baja, inclusive.

3) Con los mismos condicionantes expresados en el anterior apartado 2) para el abono del complemento por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta un 25% de la base reguladora de la prestación de IT, en los casos de accidente laboral o enfermedad común que requiera hospitalización o intervención quirúrgica.

4) Cuando el trabajador precise la asistencia al Consultorio Médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa le concederá sin pérdida de retribución, conforme a lo pactado en el Convenio, el permiso necesario por el tiempo mínimo preciso al efecto, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

5) Los trabajadores dados de baja por enfermedad o accidente de trabajo, quedarán sometidos a la inspección y vigilancia del Servicio Médico que en cada caso tuviera asignada la competencia de la Vigilancia de la salud, el cual efectuará las exploraciones y observaciones que estime necesarias para el control del curso de la misma y confirmación de la enfermedad o accidente alegado. La negativa, expresa o tácita, del productor de someterse a reconocimiento del Servicio Médico designado o especialistas facultativos que pudieran acompañarle, a más de privar al trabajador del complemento a cargo de la Empresa, se considerará como presunción “juris tantum” de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente.

### **Artículo 22º.- Faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### 22.1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

#### 22.2. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de transcendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

#### 22.3. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

14. “El destinar a otro uso que no sea el consumo propio, independientemente de que exista o no ánimo de lucro, aquellos productos que, a precios especiales o bonificados, pueda vender la Empresa a sus empleados”.

#### 22.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:



1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
17. No someterse a los reconocimientos médicos obligatorios ya sea periódicos y/o aleatorios.



### 22.5. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

### 22.6. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. - Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

### 22.7. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse sometido.

### 22.8. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.

- Faltas graves: 6 meses.

- Faltas muy graves: 1 año.

## **Artículo 23º.- Recompensas.**

1) La Compañía concederá anualmente, con ocasión de la Festividad de nuestra Patrona, en la fecha que en cada caso determine, los siguientes premios de permanencia:

- A los treinta años de servicio: 1.704,30 euros.
- A los veinticinco años de servicio: 876,47 euros.
- A los quince años de servicio: 583,20 euros.

2) Al objeto de compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento en el trabajo, así como cualquier otra cualidad que distinga al personal y también como incentivo para que se supere en el cumplimiento del deber, por la Dirección de la Empresa, podrán concederse por el tiempo, número y forma y cuantía los premios individuales o colectivos que estime procedentes.

## **CAPÍTULO V**

### **TRABAJO Y RETRIBUCIÓN**

#### **Artículo 24º.- Clasificación profesional.**

Por la concentración de las distintas actividades dentro de los Centros de Trabajo de la Empresa, las fluctuaciones de los ritmos de producción y, sobre todo, la necesidad de reforzar en determinados momentos la red de distribución -fuertemente dependiente de los cambios estacionales- lo que obliga incluso a dejar en suspenso otras ramas de producción por imperativo de la atención a los clientes en servicios que, como la distribución de combustibles, vienen siendo considerados de interés público, Disa Gestión Logística, S.L. como particularidad privativa de su industria, tiene una sola plantilla para atender a todas y cada una de sus actividades.

De conformidad con ello, todo el personal al servicio de Disa Gestión Logística S.L., queda clasificado según se determina en el anexo V del presente Convenio.

#### **Artículo 25º.- Salario.**

Se considera como salario base la retribución relativa al trabajo por unidad de tiempo.

Sus valores se reflejan en la Tabla Salarial que, como Anexo I, se adjunta al presente Convenio.

#### **Artículo 26º.- Complementos Salariales.**

##### **1. Personales.**

##### **1.1. Complemento “ad personam”.**

Es el que a título individual la Empresa tenga reconocido a cada trabajador.

Este complemento “ad personam” tiene a todos los efectos carácter salarial y será, por tanto, revisado en el mismo porcentaje en que lo fuese la Tabla Salarial.

Sus valores para cada Categoría y Nivel, se reflejan así mismo en la Tabla del Anexo I.

## 1.2. Complemento personal.

En virtud de lo establecido en los convenios anteriormente firmados, en este complemento se englobarán los conceptos de plus de Antigüedad, para aquellos trabajadores que lo hubieran devengado y tuvieran así reconocido, según la Tabla contenida en el Anexo II; el complemento ad personam, para aquellos trabajadores que lo tuvieran consolidado, en la cuantía establecida en la Tabla contenida en el Anexo I del Convenio y el complemento regulador, cuantía que la Empresa otorgará a quien estime oportuno para una más correcta regulación salarial, constituyendo un complemento especial y personal, fijado y modificado discrecionalmente por la Compañía y que se percibirá en catorce mensualidades.

### 2) De puesto de trabajo.

2.1. Peligrosidad: todo el personal de “Disa Gestión Logística S.L.” (DISA), percibirá, en concepto de Plus de Peligrosidad, un 10% sobre el sueldo base para el personal con jornada completa; para el contratado a tiempo parcial se determinará en proporción al tiempo contratado.

2.2. Nocturnidad: se entiende por trabajo nocturno el que se presta desde las diez de la noche hasta las seis de la mañana del día siguiente. Las horas trabajadas del mismo serán remuneradas según valores de la Tabla del Anexo III del presente Convenio.

2.3. Turnicidad: para compensar el trabajo en turnos, siempre que este sea realizado en forma efectiva, se establece un complemento diario, cuyos valores figuran en la Tabla que como Anexo IV se une al presente Convenio.

Estos pluses serán percibidos por el personal sujeto a turnos, siempre que se realicen estos efectivamente en la forma pactada durante todo el mes que corresponda, por los 30 días del mes. En caso de sustituciones por vacaciones, enfermedad, accidentes o cualquier otra causa de ausencia, el sustituto percibirá el plus que hubiese correspondido al titular sustituido, durante los días en que se haya efectuado la sustitución. Cuando se trate de turnos que finalicen el viernes o sábado y se hayan realizado por el sustituto completos, se entenderá que debe percibir el plus por los 7 días de la semana.

### 3) Por calidad o cantidad de trabajo.

#### 3.1. Horas extras:

3.1.1. Sus valores son los que se determinan en la Tabla del Anexo III del presente Convenio.

Estos importes de las horas extraordinarias se establecen como un pacto más de Convenio, unido necesariamente a la totalidad, para establecer en su conjunto una condición más beneficiosa.

3.1.2. Solo se abonarán como horas extras aquellas efectivamente trabajadas y que antes de su realización hayan sido solicitadas y aprobadas por la Jefatura del Departamento donde

fueran imprescindibles, por lo que especialmente se pacta en el presente Convenio la supresión de todo premio en horas extraordinarias no realizadas, ya fuera en festivos, domingos, descargas de petroleros, comidas en ruta, descansos nocturnos, cambios de ropa, etc.

3.1.3. Las horas extras nocturnas, entendiéndose como tales las comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, -así como las posteriores a dichas seis de la mañana, que sean continuación ininterrumpida de las anteriores- al igual que las realizadas en domingos y festivos, se abonarán al personal con un recargo tal que el valor de dichas horas extras resulte el 100%, sobre los acoples de horarios. La coincidencia de dos de estas situaciones, como pudiera ser una hora extra realizada un domingo a las cinco de la mañana -con independencia, por supuesto, del plus de nocturnidad- no dará motivo al doble recargo de su valoración.

Esto no será de aplicación para el trabajador considerado nocturno por la legislación vigente que tiene vetada.

3.1.4. Así mismo, y con carácter especial y exclusivo para las horas extras trabajadas en domingos y festivos, así como para las nocturnas que no sean prolongación de las anteriores diurnas, se pacta el que si en dichos casos se realizasen menos de cuatro horas extras estas se abonarán, lo mismo si solo se realizara una, que dos o hasta tres, con un importe único equivalente al resultado de multiplicar por 8 el valor establecido en el epígrafe 5) del artículo 12 para los acoples de horarios.

3.1.5. Se entenderá con carácter general y sin excepción alguna, que todo productor que prolongue su jornada tendrá derecho a un descanso de doce horas antes de reintegrarse al trabajo.

3.1.6. En atención a la actividad de suministro de carburantes que realiza la empresa se pacta expresamente que la realización de horas extraordinarias será obligatoria para el personal conductor de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que hayan realizado 80 horas extras anuales o, en su caso el máximo legal incluyendo en el cómputo de las 80 horas las que hayan sido compensadas con descanso, y comunique su deseo de no realizar horas extraordinarias a compensar con descanso quedará exonerado de la obligación de realizar las citadas horas extraordinarias salvo supuestos de fuerza mayor o reparación de siniestros. A partir del de la realización de 80 horas extras anuales, ya se hayan retribuido o compensado con descanso, la realización de las mismas tendrá carácter voluntario salvo supuestos de fuerza mayor o reparación de siniestros.

3.1.7. Valor compensatorio por descanso de las horas extraordinarias:

Lunes a viernes: 1 x 1,00.

Sábados: 1 x 1,50.

- Horas nocturnas, que no sean prolongación de las ordinarias o especiales diurnas. En este supuesto, cualquiera que sea el tiempo trabajado inferior a una hora pasará a considerarse como una hora trabajada. Se computarán a razón de 1 x 2,00.

- Las horas diurnas que sean continuación ininterrumpidas de al menos cuatro anteriores nocturnas, tendrán el mismo valor compensatorio de aquellas (1 x 2,00); si bien, en las que coincidan con su propia jornada ordinaria, solo producirán una hora de descanso por cada una en ella trabajada, ya que la otra corresponde a la propia jornada.

- Horas que por circunstancias especiales hubiera de trabajar el Personal de turno durante su período de descanso, sustitutorio del domingo:

Se computarán a 1 x 2,00.

Los trabajadores que realicen horas en festivos y domingos para el Personal que cubre turnos de 24 horas, se computarán a 1 x 2,00, pudiendo ser descansadas o retribuidas a elección del trabajador.

4) Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

4.1. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias: la cuantía a recibir por cada una de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, correspondientes al verano y navidad, serán las correspondientes a una mensualidad del salario más los complementos personales que así procedan de este Convenio; su devengo será semestral de forma que la paga de navidad se genera de 1 de julio a 31 de diciembre y la de verano de 1 de enero a 30 de junio de cada año.

5) Normas comunes.

a) Los finiquitos, con adecuación a lo al respecto establecido en la legislación aplicable, se practicarán prorrateando las pagas al día real en que se produzca el cese.

b) El salario se abonará exclusivamente por los días trabajados en el mes.

c) La Empresa, transferirá los haberes del personal a la cuenta bancaria que estos hubieran designado en las siguientes fechas:

1) Los ordinarios, el día 25 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

2) Los extraordinarios, el día 15 de cada mes o el laborable anterior si este cayera en festivo.

d) El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario devengado, los viernes de la primera y segunda semana de cada mes, o el laborable anterior, si aquel fuera festivo.

6) De conformidad con lo dispuesto en el apartado 5) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente Convenio y como Anexo III del mismo, se hace constancia expresa de la remuneración en función de las horas anuales de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

#### **Artículo 27º.- Facultad de Dirección.**

La facultad exclusiva en orden a la organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

En razón a dichas facultades, la Jefatura de las distintas Secciones podrá ser indistintamente del Grupo de Técnicos o Administrativos, quedando el personal afecto a la indicada Sección bajo su dirección, aunque en la misma se integren uno o varios de los grupos profesionales recogidos en el Convenio y naturalmente siempre y cuando sean de categoría inferior a la del Mando.

#### **Artículo 28º.- Competitividad y productividad.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41º del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa, en cumplimiento de su indeclinable obligación tanto hacia la sociedad en la que se halla inserta, como hacia sus trabajadores y accionistas, ha de velar constantemente por ser competitiva en el mercado en que se desenvuelve, como requisito indispensable para su pervivencia.

Para ello, deberá potenciar -sin que su acción suponga la exigencia de ritmos de trabajo superiores a los normales- todos los cambios organizativos y tecnológicos a su alcance, para mejorar la producción.

Y en esa misma línea y conscientes de que es a través de la productividad como mejor se coadyuva a lograr una empresa competitiva, ambas partes asumen la obligación recíproca de mejorar la productividad en la Empresa en cuanto hace referencia, entre otros aspectos, a la adecuación del rendimiento en el trabajo y manifiestan su preocupación por el estudio y perfeccionamiento de cuantos factores inciden sobre el particular, tales como son los de:

- a) Rendimientos mínimos.
- b) Control de rendimientos.
- c) Medidas correctoras del absentismo.
- d) Mejora del clima y de la situación de las relaciones laborales.
- e) Mejora de las condiciones y de la calidad de vida en el trabajo.
- f) Cualificación y adaptación de la mano de obra.

#### **Artículo 29º.- Garantía del puesto de trabajo.**

La Empresa se compromete a garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo de todo el personal actualmente en plantilla, con compromiso de no acudir a medidas de

carácter colectivo para sustituir a los actuales trabajadores de Disa con subcontrataciones, salvo que mediare acuerdo expreso con los representantes de los trabajadores; todo ello sin merma del derecho que asiste al empresario de recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva sin más limitaciones que las establecidas en cada momento en la legislación vigente.

#### **Artículo 30º.- Colaboración del conductor en las descargas.**

Para el reparto de las Agencias y Clientes del interior de las islas, y con el fin de conseguir un aumento de productividad, seguridad y unificación de procedimiento de este servicio de entrega y recepción de productos industriales, carburantes, etc., deberán seguirse las normas establecidas en el manual de Procedimiento de Entrega en Instalaciones de Clientes, adecuadas al Sistema de Gestión de Calidad, de conformidad con toda la normativa vigente y especialmente con la Norma UNE-EN-ISO 9002.

### **CAPÍTULO VII**

#### **PRESTACIONES SOCIALES**

#### **Artículo 31º.- Prestación extraordinaria por jubilación.**

Al objeto de favorecer la posible creación de empleo y con suspensión de todo cuando sobre jubilación se hallaba establecido en el anterior Convenio Colectivo, especialmente se pacta que la jubilación conllevará para todo el personal a los sesenta y cinco años o, en su caso, cuando cumpla la edad legal de jubilación establecida en cada momento (siempre que se tenga derecho a la prestación del 100% de la base reguladora que abone la Seguridad Social por tal concepto) un premio de ocho mil quinientos tres euros con cuarenta y tres céntimos; cantidad revisable con los incrementos salariales para cada año pactados.

Dicho premio de ocho mil quinientos tres euros con cuarenta y tres céntimos, le será entregado así mismo a quien entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, tuviere que causar baja definitiva en la Empresa con motivo de incapacidad sobrevenida.

Dicho tope de edad podrá ser superado por acuerdo expreso entre la Empresa y el Trabajador.

La empresa se compromete a realizar estudios individualizados de jubilaciones parciales que puedan ser solicitadas por los trabajadores y para llevarlas a efecto deberán ser acordadas entre la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 32º.- Seguro de vida para el personal.**

La Empresa, con carácter inmediato a la firma del presente Convenio, gestionará a su cargo y en beneficio de todo el personal fijo de su plantilla -hasta los 65 años de edad o hasta los 69, como máximo, de persistir la relación laboral del Asegurado con la Empresa- la suscripción de la Póliza o Pólizas de Seguro necesarias para cubrir, por los importes que se indican, los siguientes riesgos que comporten la extinción de la relación laboral:

- Fallecimiento.
- Invalidez Permanente Total para la Profesión habitual.
- Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo.
- Gran Invalidez.

1º) Con una cobertura de siete mil cuatrocientos setenta y nueve (7.479,00) euros, quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de causas naturales o accidentes extralaborales.

2º) Con una cobertura de veinte mil (20.000,00) euros quedarán asegurados dichos riesgos cuando los mismos hubieran sobrevenido como consecuencia de accidentes laborales; con inclusión entre estos de los ocurridos “in itinere”, así como en desplazamientos por cualquier medio de transporte para efectuar trabajos de la Empresa en cualquiera de sus Factorías, asistencia a Cursos de Formación, congresos y en general, todo aquel desplazamiento que dé lugar a cobro de dietas.

Serán beneficiarios del Seguro:

a) En caso de Invalidez, el propio Asegurado.

b) En caso de fallecimiento, los que el Asegurado determine en el momento de iniciarse el mismo y, en su defecto y por el orden en que se indica: su esposa, sus hijos y en su falta, sus legítimos herederos. Los beneficiarios designados inicialmente podrán ser cambiados en todo momento a petición del Asegurado.

El Seguro cesará por cualquiera de las siguientes causas:

- 1) Por fallecimiento y cobro por los beneficiarios.
- 2) Por invalidez y cobro por el propio interesado.
- 3) Por alcanzar el Asegurado los sesenta y nueve años de edad.
- 4) Por cancelación, por cualquier motivo, del vínculo laboral entre Empresa y empleado.

La Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual no precisa estar cubierta por Póliza de Seguro; ahora bien si se produjera una Incapacidad de este tipo y la Empresa no pudiera ocupar al trabajador disminuido en un puesto de trabajo acorde con dicha disminución, deberá con total independencia de los demás conceptos que legalmente correspondan percibir al trabajador a su baja en la Empresa, indemnizarle con un cantidad adicional idéntica a la señalada en el presente artículo como cobertura de seguro para la causa motivante de la Incapacidad sobrevenida.

### **Artículo 33º.- Comedor Social.**

Los conductores y coordinadores de transporte de conductores que estén a turnos tendrán derecho al comedor excluyendo al resto de puesto de trabajos de Disa Gestión Logística S.L.



### **Artículo 34º.- Reconocimientos médicos.**

La Compañía, a través del Servicio Médico de que en cada caso tuviera asignada la especialidad de vigilancia de la Salud, hará gratuitamente a todo el personal los reconocimientos, vacunaciones y determinaciones analíticas de forma aleatoria en el tiempo, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, adaptándolo a las condiciones específicas de cada trabajador según el puesto que desempeñe.

Así mismo, se harán las siguientes determinaciones:

- Urea, glucosa y colessterina, una vez al año.
- Electrocardiogramas, una vez cada dos años. En el año en que el mismo no corresponda, todo trabajador que lo desee puede, previo acuerdo de día y hora con la Mutua Patronal, acudir a esta para efectuar una sola vez en dicho año y con tiempo a cargo del trabajador-dicho reconocimiento.
- Otras vacunaciones, no recogidas, de acuerdo con las recomendaciones que en cada momento hagan las autoridades sanitarias.
- Próstata, colon y mamografía en los mayores de 40 años.

Además de los reconocimientos anuales obligatorios, los productores en los que existan razones para estimar puedan tener alguna enfermedad profesional, infecto-contagiosa, o intoxicación de cualquier tipo, a requerimiento de la dirección o de su representante podrán ser sometidos a observación, control o pruebas clínicas necesarias por parte del servicio que en cada momento tenga asignada la vigilancia de la Salud.

Atendiendo a la actividad a la que se dedica la Empresa, con manipulación, almacenamiento y distribución de productos derivados del petróleo, y que, el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas, provoca grave riesgo para el propio trabajador, sus compañeros y terceros, se acuerda, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los exámenes médicos periódicos, esporádicos y/o aleatorios según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que pasado el nivel establecido en el protocolo, se considerará como falta muy grave. La misma consideración de falta laboral muy grave tendrá la negativa del trabajador a someterse a la práctica de las pruebas acordadas.

La Empresa se compromete a adoptar medidas de colaboración para la desintoxicación de las personas que se encontraran sujetas a algún tipo de adicción a alcohol, drogas o cualquier otro estupefaciente y demandaran su adopción con carácter previo a su detección.

### **Artículo 35º.- Formación Profesional.**

El diseño y ejecución de los planes anuales de formación que, en su caso, se pudieran desarrollar será competencia de la Dirección de Personas de la empresa procediendo a informar a

la representación legal de los trabajadores del contenido de los mismos. A tal efecto, se recogerán las sugerencias, peticiones y propuestas que sean articuladas a través de la representación legal de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 36º.- Garantía de puesto de trabajo.**

Con carácter de garantía “ad personam” y, por tanto, sin que la empresa pueda oponerse a su consignación en sucesivos Convenios Colectivos, se establece que cuando en Centros de Trabajo con plantilla superior a cincuenta trabajadores se dictamine por la Seguridad Social una incapacidad permanente total para su profesión habitual a un trabajador perteneciente a un colectivo profesional y especialista que requiera una titulación específica administrativa y para el desempeño de su puesto y que, por la incapacidad sobrevenida le fuere retirada, la Empresa, previa recalificación del mismo, le destinará a otro puesto de trabajo acorde con su capacidad residual, hasta que dicho trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años, momento en que se obliga a causar baja en la Empresa.

La obligación que asume la Empresa quedará en todo caso, limitada a un máximo por Centro de Trabajo, dependiente de la plantilla de cada Centro y equivalente a un trabajador afectado por dicha incapacidad por cada cincuenta trabajadores.

#### **Artículo 37º.- 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 período de hasta seis meses como máximo y siempre y cuando ello no fuera por injerencia de bebidas alcohólicas o consumo de drogas, 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 vehículo de la Empresa, salvo en caso de reincidencia.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta de que en caso de existencia de varios conductores afectados por la retirada durante un tiempo inferior a los seis meses citados en el párrafo primero del presente artículo, la empresa solo tendrá la obligación de mantener a un solo Conductor, por provincia, en tal situación.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **RELACIONES SINDICALES**

#### **Artículo 38º.- Derechos y obligaciones sindicales.**

Al respecto y en cuanto así sea de aplicación a la Empresa y a sus trabajadores, se estará a lo dispuesto tanto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto; adoptándose, especialmente, los siguientes acuerdos:

I. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de su no afiliación o la renuncia de su afiliación sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el Centro de Trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su sindicato, con los derechos y obligaciones que por Ley les correspondan.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de las reglas establecidas al efecto en el artículo 7º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho:

1) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo en cada caso, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

2) A la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3) A la asistencia y el acceso al Centro de Trabajo para participar en las actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

4) La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de este y en tanto en cuanto el mismo tuviese saldo suficiente a tales efectos.

II. SECCIONES SINDICALES. - Los trabajadores afiliados a sindicatos con presencia en los Comités de Empresa en Centros de Trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituir Secciones Sindicales representadas por Delegados Sindicales, cuyo número y derechos seguidamente se determinan, elegidos por y entre sus afiliados en el correspondiente Centro de Trabajo.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala: de 250 trabajadores a 750, uno; de 751 a 2.000, dos; de 2.001 a 5.000, tres y de 5.001 en adelante, cuatro. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos

que, representados en el Comité de Empresa de Centros de 250 o más trabajadores, no hubiesen obtenido en la elección del mismo el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Constituida la Sección Sindical en la forma y condiciones anteriormente establecidas, el correspondiente sindicato lo comunicará fehacientemente a la Dirección del Centro de Trabajo, señalando el nombre del que hubiese resultado elegido, reconociéndosele, a partir de dicho momento, su condición de Representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de dichos Comités, así como los siguientes derechos:

a) Tener acceso a la misma información que reciba el Comité de Empresa y en idéntica forma en que dicho Comité la reciba; estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que así legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular; especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo, situado en lugar donde se garantice el adecuado acceso de los trabajadores; así mismo también dispondrá de un local adecuado en los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores en el que puedan desarrollar sus actividades.

### III. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

a) DELEGADOS DE PERSONAL. - La Representación de los Trabajadores en los Centros de Trabajo que tengan menos de 50 o más de 5 trabajadores, corresponde a los Delegados de Personal. Su cuantía será: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el Empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán la misma competencia establecida para los Comités de Empresa, observando así mismo las normas sobre sigilo profesional a estos exigidas.

b) COMITÉS DE EMPRESA. - Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en los Centros con 50 o más de ellos, para la defensa de sus intereses. Su composición es la siguiente: de 50 a 100 trabajadores, cinco; de 101 a 250 trabajadores, nueve; de 251 a 500 trabajadores, trece; de 501 a 750 trabajadores, diecisiete; de 751 a 1.000 trabajadores, veintiuno y de 1.001 trabajadores en adelante, dos por cada 1.000 trabajadores o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

c) **COMPETENCIAS.**- El Comité de Empresa se reunirá al menos una vez al mes con una representación de la Dirección -cuya representación de la Dirección así mismo lo hará trimestralmente con los Delegados de Personal en los Centros de Trabajo donde no exista Comité- para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse y en cuyas reuniones podrán recabar y recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de su producción y ventas, programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa; modelos de contratos que se utilicen, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral; sanciones por faltas muy graves; absentismo, sus causas; accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; estudios del medio ambiente y mecanismos de prevención que se utilicen.

El Comité de Empresa deberá emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones que esta adopte sobre: reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la Empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Igualmente deberá emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Estos informes deberán ser cumplimentados por el Comité de Empresa en el plazo máximo de quince días.

Anualmente el Comité de Empresa deberá conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los Socios de la Empresa y en las mismas condiciones que a estos.

El Comité de Empresa igualmente ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, Seguridad Social y empleo; control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo; participará, conforme se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares y colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren, de acuerdo con lo pactado en Convenio, el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Con cumplimiento en materia de reuniones a lo dispuesto en la normativa legal vigente, el Comité de empresa podrá informar a sus representados de todo cuanto, directa o indirectamente, pueda tener repercusión en las relaciones laborales.

d) **GARANTÍAS.** - Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

2) Prioridad de Permanencia, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

3) No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Tampoco podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

4) Expresar colegiadamente sus opiniones en materia de su representación; pudiendo publicar y distribuir, previa comunicación a la dirección y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

5) Disponer de un crédito de horas sindicales para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: en Centros de Trabajo de hasta 100 trabajadores, quince horas; de 101 a 250 trabajadores, veinte horas; de 251 a 500 trabajadores, treinta horas; de 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas y de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán acumular, en todo o en parte y en cómputo anual, el crédito de horas de que dispongan sus representantes en el Comité de Empresa, en uno de sus miembros. Tal acumulación podrá desarrollarse por Centro de Trabajo, por varios Centros de Trabajo o por islas, según lo estimen las Centrales Sindicales afectadas. Por el contrario, el cómputo de las propias horas no será en absoluto acumulable; si bien para la asistencia a reuniones o Congresos Sindicales para los que el Representante Sindical hubiese sido debidamente convocado, podrá saldar el tiempo que de más se utilice con cargo a las horas de disfrute inmediato que le correspondan.

#### e) DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

A) Naturaleza y garantías.- Los Delegados de Prevención son los específicos representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y serán designados por y entre los representantes de personal, delegados de personal o miembros de los Comités de Empresa. Estos trabajadores tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías reguladas por los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y les será de aplicación lo que sobre sigilo profesional dispone el artículo 65.2 del citado Estatuto. Dichos Derechos de los Delegados de Prevención provienen de su condición de miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito al que tienen derecho como representantes legales de los trabajadores, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a cualesquiera otras convocadas por el empresario para tratar de las específicas cuestiones de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a acompañar a técnicos en las evaluaciones del ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que estos realicen a los centros de trabajo para comprobar cuestiones relativas al cumplimiento de la normativa sobre riesgos laborales.

En cuanto al número y elección de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### B) Funciones.

1.- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2.- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y su incidencia en la Salud Laboral y prevención de riesgos que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones con las limitaciones que establece la citada Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 36.2.b).

3.- Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4.- Recibir de la Empresa las informaciones obtenidas por este, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la Empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.- Realizar visitas a los lugares de trabajo para comprobar el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6.- Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo.

7.- Cualesquiera otras que las disposiciones legales les confieran.

### CAPÍTULO IX

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

**Primera.-** Se recoge e incorpora al presente Convenio la Resolución dictada por la Delegación Provincial de Trabajo de la provincia de Las Palmas el 1 de junio de 1976 y confirmada por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 6 de diciembre de 1976, en el sentido de que, en relación con el Personal trasladado de Isleta a Salinetas, las compensaciones en ella previstas tienen el carácter de garantías “ad personam” y, por tanto, son inabsorbibles, debiendo prestarse por la Empresa en tanto subsistan los supuestos de



hecho en que se basan y actualizarse en razón a las modificaciones que experimente el salario en que se basa para su cómputo.

**Segunda.-** No pudiendo tener carácter retributivo y no laborable más de catorce días al año, se suprime tal carácter de la Festividad de Santa Bárbara, salvo que el mismo coincida en domingo.

**Tercera.-** Dada la diversificación de Centros de Trabajo en la isla de Gran Canaria, se establece que en todos ellos serán retribuidos y no laborables, exclusivamente los días que con tal carácter, anualmente se establezcan en la capital.

**Cuarta.-** Exclusivamente en cuanto se refiere al personal que a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo ingrese en la Empresa y, por tanto, sin que con ello en nada se merme como consecuencia de este pacto ninguno de los derechos y garantías del personal hoy en plantilla -quien los conservará como derechos “ad personam”- se acuerda que la Empresa, conforme se establece en la presente cláusula, podrá contratar personal pactando individualmente con este la distribución de la jornada.

En todo caso, en tales contrataciones se respetará:

- a) Tabla Salarial.
- b) El derecho a la percepción de los Pluses de Peligrosidad, Nocturnidad, Turnicidad y Cadena, siempre que por la actividad desempeñada así correspondiera.
- c) El cómputo anual de horas de trabajo establecido en el Convenio Colectivo, y lo dispuesto en la legislación vigente sobre descansos y duración máxima de la jornada de trabajo.

**Quinta.-** Al objeto de conseguir un cuerpo de operarios y especialistas polivalentes que realicen las funciones propias en las instalaciones de la Empresa, desde los trabajos más básicos hasta los trabajos de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores, aunque siempre bajo supervisión; se pactó la eliminación de los niveles salariales 2, 3 y 4, consolidando con efectos de 1 de enero de 2005 el nivel salarial cinco para todos aquellos productores que se encontraran a la firma de aquel Convenio colectivo incardinados en los niveles salariales 1, 2, 3 y 4, quedando únicamente el nivel 1 como un nivel de ingreso con promoción automática al nivel 5, una vez transcurridos seis meses de la prestación de servicios.

Esta polivalencia solo será efectiva para el personal con menos de diez años de antigüedad en la Empresa desde la firma del presente Convenio, salvo acuerdo con el trabajador afectado.

Expresamente se acuerda que dentro de las funciones propias del conductor de mercancías y en colaboración con la Empresa, se encuentran todas las acciones conexas a la carga y descarga de combustible de la cisterna en instalaciones propias y de clientes o proveedores de la Empresa. En el caso de producirse error por parte del conductor en la operación de carga en instalaciones propias, no se derivará responsabilidad disciplinaria, salvo en aquellos supuestos en que medie mala fe o reincidencia.



**Sexta.-** Se acuerda que siga operando la promoción de todos los trabajadores del grupo profesional de administrativos adscritos a la firma del presente convenio del nivel salarial 5 al nivel salarial 7 con efectos de 1 de enero del presente año.

**Séptima.-** Con efectos de 1 de enero de 2020, se establece un salario mínimo garantizado anual compuesto por salario base y plus de peligrosidad anual para los conductores de materias peligrosas de 21.000 euros.

**Octava.-** Actualizaciones salariales para el año 2020, 2021 y 2022:

Para los años 2020, 2021 y 2022 se actualizarán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019 y que constan en el Anexo I del presente convenio conforme a la variación de precios al consumo general (I.P.C.) publicada por el Instituto Nacional de Estadística a fecha 31 de diciembre de 2019, 31 de diciembre de 2020, 31 de diciembre de 2021 y 31 de diciembre de 2022. Si Disa Gestión Logística S.L. fuera nueva adjudicataria del contrato de suministro de CEPSA para el periodo 2023 y 2024 se producirá del mismo modo la variación de precios al consumo general (I.P.C.).

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera. -** Las personas trabajadoras que desempeñan el puesto de trabajo de conductor que estaban en alta en la empresa en fecha 1 de enero de 2019 y que continúen dadas de alta en la fecha de firma del presente convenio colectivo percibirán una cantidad equivalente al 4,5% de su salario bruto anual. Dicha cantidad será consolidable en el salario anual, incorporándose en el complemento personal del trabajador, no siendo dicho complemento susceptible de revalorización.

**Segunda.-** Se actualizan los niveles salariales de los siguientes puestos:

- Puesto de trabajo Planificador: se aplicará al nivel 9 con efectos del 1 de enero de 2019.

- Puesto de trabajo Administrativo: pasará a denominarse Gestor de Transportes, especializándose en mayor medida en tareas no solo administrativas, sino con carácter especialista y polivalente dentro del área de transportes, revisándose la actual descripción de puesto de trabajo. El nivel aplicará nivel 8 con fecha de efectos del 1 de enero de 2019.

**ANEXOS****ANEXO I- TABLA SALARIAL 2019**

NIVEL	SUELDO BASE ( X 12 )	PELIGROS. ( X 12 )	JUNIO	DICIEMBRE	ANUAL	AD PERSON.	TOTAL
1	1.037,90	103,79	1.141,69	1.141,69	15.983,62	5.859,77	21.843,40
5	1.179,29	117,93	1.297,22	1.297,22	18.161,06	6.015,63	24.176,69
6	1.221,85	122,19	1.344,04	1.344,04	18.816,51	6.260,57	25.077,08
7	1.301,64	130,16	1.431,81	1.431,81	20.045,29	6.320,80	26.366,10
8	1.430,67	143,07	1.573,74	1.573,74	22.032,35	6.713,59	28.745,93
9	1.484,40	148,44	1.632,85	1.632,85	22.859,83	9.813,23	32.673,06
10	1.636,37	163,64	1.800,00	1.800,00	25.200,04	12.656,16	37.856,20
11	1.865,81	186,57	2.052,39	2.052,39	28.733,43	15.133,64	43.867,07
12	2.310,46	231,05	2.541,51	2.541,51	35.581,11	18.127,02	53.708,13
12-A	2.808,71	280,87	3.089,58	3.089,58	43.254,10	17.404,47	60.658,58
13	3.281,80	328,18	3.609,98	3.609,98	50.539,78	18.181,12	68.720,90
13-A	3.648,56	364,86	4.013,41	4.013,41	56.187,75	23.654,14	79.841,90
14	4.036,87	403,69	4.440,56	4.440,56	62.167,80	22.210,35	84.378,16

**ANEXO II – NOCTURNIDAD 2019****Personal Operario y Técnico**

NIVEL	€ / HORA
1	1,89
5	2,14
6	2,18
7	2,31
8	2,55
9	2,61
10	2,85
11	3,26

**ANEXO III – HORAS EXTRAS 2019****Personal Administrativos**

Nivel	€/ HORA
1	19,11
5	21,48
6	22,40
7	23,72
8	26,15
9	30,16
10	35,45
11	41,63
12	51,66
12-A	58,72
13	66,97
13-A	78,32
14	82,94

**Personal Operario y Técnico**

Nivel	€/ HORA
1	18,05
5	20,30
6	21,19
7	22,40
8	24,71
9	28,48
10	33,49
11	39,31
12	48,78
12-A	55,50
13	63,26
13-A	73,99
14	78,36

**ANEXO IV – TURNICIDAD 2019**

NIVEL	€/TURNO
1	4,16
5	4,68
6	4,79
7	5,05
8	5,60
9	5,72
10	6,26
11	7,15

**PLUS DE TRANSPORTE MERCANCIAS PELIGROSAS**

4,81

**ANEXO V – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES SALARIALES
Operarios	1
	5
Especialistas	5
	6
	7
	8
Administrativos	5
	7
	8
	9
	10
Técnicos	11
	7
	8
	9
	10
Directivos	11
	12
	12-A
	13
	13-A
14	