

## 5. Anuncios

### 5.2. Otros anuncios oficiales

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 5 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo (Cod. 71103541012022) de la empresa Oilogist H&B, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Oilogist H&B, S.L., suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713 /2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 5 de diciembre de 2022.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

#### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OIOLOGIST H&B, S.L. Y SUS TRABAJADORES/AS PARA LOS AÑOS 2022 Y 2023

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio afecta a los centros de trabajo de Algeciras, Granada y Salobreña de la empresa Oilogist H&B, S.L., dedicada a la actividad de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2022, y ello con independencia de la fecha de su publicación en BOJA, y abarcará el periodo comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre del año 2023. A efectos económicos el presente convenio entrará en vigor a partir del 01.09.2022. A su finalización, si no media denuncia expresa con preaviso de dos meses, por ninguna de las partes firmantes, se prorrogará año a año en los mismos términos. En caso de ser denunciado por alguna de las partes firmantes una vez concluida la duración pactada, el convenio permanecerá vigente en sus mismos términos durante las negociaciones para su renovación y por el plazo legal establecido.

Artículo 3. Concurrencia del convenio.

El presente convenio regirá en sus propios términos y sin variación desde su vigencia y durante los años 2022 y 2023, y sus posibles prórrogas. En consecuencia y durante su vigencia no podrá aplicarse en el ámbito que éste comprende, otro concurrente total o parcialmente en cualquiera de los aspectos territoriales, funcional o personal. No obstante, y a lo no negociado en el presente convenio se estará a la normativa legal vigente.

00274019

**Artículo 4. Derecho supletorio.**

Las partes en el presente Convenio se remiten expresamente, para todos los aspectos que no sean regulados en el mismo, al Estatuto de los Trabajadores y a la Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, publicada en el BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012. Para el supuesto de que dicho acuerdo fuera derogado o sustituido por otro igual o equivalente, de aplicación general al sector del transporte de mercancías por carretera, las partes se someten expresamente a la disposición que sustituya al citado acuerdo. Igualmente, respecto a lo acordado en el convenio, ningún pacto o acuerdo del mismo será contrario a ley, por lo que expresamente se entenderá derogado, total o parcialmente, cualquier artículo que contravenga norma legal publicada durante su vigencia.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este convenio se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores/as, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas, respetándose las condiciones más beneficiosas con carácter ad personam, siempre que en su conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este convenio.

Expresamente las partes firmantes acuerdan que en beneficio del principio de igualdad y no discriminación, la totalidad de las retribuciones económicas de carácter fijo y, en especial el salario base, establecidas en este convenio colectivo se compensarán y absorberán por cualquier complemento personal que vinieran percibiendo los trabajadores/as que hayan sido subrogados durante su vida laboral por Oilogist H&B, S.L.

Las disposiciones legales que pudieran implicar variación económica en todos y cada uno de los conceptos retributivos únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de éstas siempre computadas dentro del conjunto de retribución del convenio colectivo.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por cualquier causa se modificara o suprimiera, total o parcialmente, algún artículo del presente convenio, por ser contrario a norma legal publicada con posterioridad a su entrada en vigor, el convenio seguirá vigente en el resto de su articulado.

**Artículo 7. Facultades de la empresa.**

Son facultades de la Dirección de la empresa entre otras, las siguientes:

1. La organización y reestructuración de la empresa impuestas por necesidades del servicio público que presta, su organización y estabilidad.

2. La adaptación de los métodos o sistemas de trabajo que considere oportunos para la consecución de los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta que cuando éstos supongan una modificación sustancial de las condiciones habituales de trabajo, se deberá realizar de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.

3. La de fomentar la productividad, en base a unos rendimientos normales de trabajo.

4. Al tratarse de una empresa de transportes con centros de trabajo en distintas localidades y provincias, la empresa podrá desplazar a los trabajadores/as en función de causas, organizativas y de la producción, que queden acreditadas por la misma naturaleza de la actividad que desarrolla, abonándose los gastos en los términos previstos legalmente y con un preaviso de 7 días. Dicho desplazamiento no será superior a un mes, procediéndose a la rotación de los trabajadores/as y oída la representación de los trabajadores/as.

5. Las categorías profesionales se declaran equivalentes y en consecuencia la movilidad funcional podrá efectuarse libremente entre las mismas, en las condiciones previstas legalmente, manteniéndose su categoría profesional y por un plazo máximo de tres meses.

00274019

**Artículo 8. Contrataciones.**

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo, el ingreso de las personas trabajadoras en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal.

**Artículo 9. Contratación temporal.**

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda conforme establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo General para empresas de transporte de mercancías por carretera, Resolución de 13.3.2012, y aquél otro que pudiera sustituirlo, y los convenios provinciales del sector de las provincias donde radican centros de trabajo de Oilogist H&B, S.L., la posibilidad de que la empresa realice contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora, en los términos y por los plazos legalmente establecidos, y siempre conforme a la legislación. Este tipo de contratación podrá afectar al personal de conducción así como al personal de taller y administrativo. En todo caso dicha contratación no podrá afectar a más de un 20% de los trabajadores/as de la plantilla de Oilogist H&B, S.L.

**Artículo 10. Obligaciones del conductor/a.**

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor/a, en el desempeño de sus funciones laborales, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la empresa Oilogist H&B, S.L., a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta, durante el viaje que se haya encomendado y de la documentación del vehículo.

b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos accesorios que se fijen, junto con el disco tacógrafo anterior a los últimos veintiocho días, así como los albaranes de suministro perfectamente cumplimentados.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, oída la representación de los trabajadores/as y salvo casos excepcionales o de causa mayor.

d) Inspeccionar y mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios, facilitando un parte por escrito de las anomalías que encuentre.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias tanto si los elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.

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

g) Durante el llenado y vaciado de la cisterna verificará la operación de purga de cada compartimiento, comprobando la ausencia en los mismos de cualquier producto (agua, gasoil, etc.)

h) Atenerse a las normas legales vigentes en cada momento, para la carga, descarga y transporte; así como las establecidas por Cepsa, Exolum, o por las demás compañías petroleras o cualquier centro de carga para las que se pueda trabajar y a las que se

dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos o materias consideradas como peligrosas. Dentro de estas normas se indica la prohibición expresa de fumar, en los procesos anteriormente indicados.

i) Los trabajadores/as antes de realizar por primera vez las operaciones antes descritas, deberán ser formados por la empresa, mediante prácticas de dichas operaciones debidamente controladas.

j) La empresa facilitará a cada empleado un ejemplar del Manual del Conductor/a, con el objeto de que todos los trabajadores/as conozcan su contenido y asuman su cumplimiento, los objetivos de Calidad y Seguridad y como misión principal para el futuro de la sociedad.

#### Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada a efectos retributivos será la anual equivalente a treinta y nueve horas semanales de promedio, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral, en función de la programación de la empresa y respetando los descansos legales establecidos. De conformidad al Reglamento 561/2006.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Cuando se trabajara el domingo se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

Las horas de presencia se computarán sobre las de trabajo que se realicen en función de la jornada anual de trabajo resultante y solo se abonarán en los términos previstos en este convenio si en cómputo no resultaran compensadas por tiempos equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de concurrir un festivo o más en la semana se reducirán tantas jornadas como días festivos existan a razón de 7 horas 48 minutos por jornada.

#### Artículo 12. Definición de tiempo de trabajo efectivo y de presencia.

##### Tiempo de trabajo efectivo.

- La conducción de vehículos.
- La parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor/a con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
  - En situación de avería y mantenimiento.
  - El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice el mismo conductor/a.
    - Cuando sea preciso el remolque a talleres y otros lugares donde se vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor/a asuma la conducción del vehículo averiado.

##### Tiempo de presencia.

- La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que solo requieran la vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
  - Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.
  - Las esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo y otras reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor/a la vigilancia del vehículo.
  - Cualquier otra actividad a realizar por el conductor/a que no esté incluida en el epígrafe «Tiempo de Trabajo Efectivo».

**Artículo 13. Retribuciones.**

Se establece la siguiente estructura salarial:

- Salario base: La parte de la retribución de los trabajadores/as que se abona por el rendimiento normal de trabajo y mes de presencia, fijado en el Anexo I.
- Complemento personal permanencia: Que se regula en el Art. 24 de este convenio.
- Pagas extraordinarias: Son las reguladas en el art. 15 de este convenio.
- Pluses:
  - Plus peligrosidad, plus transporte, plus compensación laboral en vacaciones, plus de paralización en ruta, plus trabajo en sábados, domingos y festivos, plus bunker, plus curso antivuelco, plus bomba y plus salida: que se regula en el art. 17 de este convenio.
  - Dietas: Que se regula en el art. 18 de este convenio.

Se establece un Plus mensual de 65 euros para cada una de las 12 mensualidades ordinarias y que no se abonará en las pagas extraordinarias, para cada uno de los trabajadores/as con absentismo cero, se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos, (incluidos los de maternidad y paternidad), asuntos propios, licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada del trabajador/a.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores/as que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino.

El Plus de Calidad se fija en un importe máximo de 75 euros trimestrales para cada trabajador/a con la categoría de conductor/a, pagadero por trimestres vencidos para personal conductor/a y con dicha categoría profesional, que en el transcurso de un trimestre natural no haya tenido ninguna incidencia de calidad o seguridad, ni en la conducción ni en las operaciones de carga y descarga, según lo establecido en el Manual del Conductor/a de la empresa. Este plus quedará además vinculado en cuanto a su derecho a percibirlo por el conductor/a al plus de absentismo, lo que significa que si no corresponde el pago de éste conforme a lo establecido en el convenio colectivo, durante algún periodo del trimestre, tampoco se devengará el derecho al cobro de este denominado Plus Calidad, al depender ambos conceptos salariales de los mismos parámetros de productividad y calidad en el desempeño de las tareas.

Parámetros para el pago de este devengo:

**Calidad:**

Se medirá individualmente para cada trabajador/a y se cobrará individualmente si en el trimestre el trabajador/a tiene Cero incidentes: 100% pago del Plus.

Además para cobrar este plus es condición necesaria, pero no suficiente cumplir con el uso de aplicaciones de recogida de datos que la empresa ofrezca para el servicio a sus clientes.

**Uso de aplicaciones informáticas:**

La correcta utilización y uso de las aplicaciones informáticas que la empresa pone a disposición de los conductores/as para el desarrollo de su función laboral, y entre ellas, sin carácter limitativo las de capturas de datos mediante tablets o teléfonos y aquellas que se requieran por el condicionado contractual con los clientes de la empresa para el control y seguimiento por parte de estos de la actividad de transporte, distribución y logística y otros usos comerciales que garantizan el buen desempeño de la actividad empresarial.

Se entiende correcta utilización la inexistencia de sanciones laborales o apercibimientos por incumplimiento o mala utilización de las aplicaciones informáticas conforme a lo establecido en el Manual del Conductor/a.

#### Artículo 14. Horas extraordinarias y de presencia.

Se pacta expresamente que el valor de la hora extraordinaria y de presencia para la vigencia del presente convenio será de:

- Extraordinaria: 10 €
- Presencia: 10 €

Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo que se realiza en el transporte de mercancías peligrosas, y el específico de distribución de productos petrolíferos, las horas extras cuyo valor se ha pactado tendrán el carácter de estructurales y de mantenimiento, de conformidad con la legislación vigente.

Los servicios de taller y mantenimiento de vehículos, efectuados después de la jornada laboral ordinaria, se abonarán por el tiempo efectivo empleado en las tareas y tiempo de espera como hora de presencia.

#### Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y Marzo se abonarán en la cuantía de 30 días naturales cada una de ellas a razón de salario base más el Plus Personal de Permanencia y se harán efectivas los días quince de los meses correspondientes a marzo, julio y diciembre.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales a razón de salario base más el complemento Personal de Permanencia de carácter personal para aquellos trabajadores/as que lo tengan reconocido.

#### Artículo 17. Pluses.

- Plus de peligrosidad.

Los trabajadores/as que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen, transporten habitualmente mercancías peligrosas o inflamables y aquéllas que desarrollen su actividad profesional dentro de las instalaciones, percibirán por este concepto un plus cuya cuantía queda reflejada para la vigencia de este convenio en el Anexo I, siendo devengado por día efectivamente trabajado.

- Plus de transporte.

Se establece la cantidad de 4,65 € diarios para la vigencia del presente convenio en concepto de plus de transporte para cada uno de los grupos de categorías del presente Convenio percibiéndose el mismo por día efectivamente trabajado.

- Plus compensación laboral en vacaciones.

Se establece una cantidad por importe de 300 € por este concepto, para todo el personal y todas las categorías laborales que existen actualmente en la empresa, que se percibirá como plus de compensación salarial en el disfrute del período de vacaciones, a fin de incluir en el mismo a tanto alzado, la media de las retribuciones variables establecidas en el convenio colectivo para todo el personal.

Este Plus, de conformidad por ambas partes, y aunque venga a compensar salarialmente el período de disfrute de vacaciones, se abonará en un único pago en el mes de septiembre.

- Plus de paralización en ruta.

A los conductores/as que por necesidades del servicio queden paralizados en ruta para efectuar las paradas reglamentarias durante la noche, no pudiendo retornar a la base, se les abonará una cantidad equivalente a una dieta completa.



- Plus de sábados, domingos y festivos.

Se establece un plus para aquellos domingos y festivos que se trabajen de 50,20 € por día efectivamente trabajado.

Se establece un plus para aquellos sábados que se trabajen de 50 € por día efectivamente trabajado.

- Plus de camión bomba.

Se aplicará por día de trabajo para aquellos conductores/as que conduzcan camiones que tengan instalados el servicio de motobomba, y realicen la función de bomba, y su cuantía se refleja en el Anexo II.

Los trabajadores/as adscritos al centro de Trabajo de Granada incorporados a la empresa después del 01.1.2015 cuando efectúen servicios con camión rígido no percibirán el Plus de Camión Bomba ni cobrarán por kilómetros. En este caso se les remunerará por litros transportados, a razón de 1,10 € por cada 1.000 litros transportados, además de una dieta de 7,50 € si se superan las 9 horas de actividad en una jornada efectiva de trabajo.

- Plus de bunker.

Se establece un Plus en la cantidad de 5 € por cada viaje que realice un conductor/a de la empresa con el objeto de suministrar combustible a uno o varios buques.

- Plus de curso antivuelco.

Se establece un Plus en la cantidad de 50 € para cada trabajador/a que realice un curso antivuelco y haya de desplazarse para ello fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo.

- Plus de salida.

Se establece un Plus para todos los trabajadores/as que deban realizar servicios especiales, considerándose todos aquellos que no estén incluidos en la programación ordinaria del transporte y distribución a los clientes de la empresa, y se fija en la cantidad de 20 € fijos por cada viaje o servicio asignado. En estos servicios especiales se percibirán las dietas cuando se hayan devengado y a partir de las 8 horas de actividad desde el inicio de jornada se devengarán horas extraordinarias o de presencia, según corresponda. También se devengará el derecho a cobrar por los kilómetros realizados en este tipo de servicio especial.

#### Artículo 18. Dietas.

Se fija la cuantía de la dieta completa para todo el personal afectado por el presente Convenio en 54,00 euros diarios para la vigencia del presente convenio, las cuales se distribuirán de la forma siguiente:

CONCEPTO	EUROS
Comida	12,00
Cena	12,00
Pernocta y desayuno	30,00

#### Artículo 19. Prendas de trabajo.

A los conductores/as se les facilitará como prendas de trabajo, para su uso obligatorio una vez al año:

3 pantalones

3 camisas

1 cazadora

Zapatos o botas de seguridad según necesidad.

Así como guantes de trabajo según las necesidades y cada tres años, un anorak de abrigo y ropa de agua.

Al personal de mantenimiento, tres buzos o juegos de camisa y pantalón y un par de zapatos o botas de seguridad.

Estas prendas se entregarán con la obligatoriedad de que en la jornada de trabajo vayan provistas de las mismas, siguiendo de este modo las instrucciones de las compañías petroleras.

Las prendas deberán entregarse a todos los trabajadores/as dentro del primer semestre del año en curso.

La empresa entregará a los trabajadores/as aquellas prendas necesarias para el desempeño de la actividad profesional, siendo responsabilidad de cada persona el mantenimiento en buen estado de conservación y limpieza de las mismas.

Así mismo se estará en todo lo comprendido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de Desarrollo, concerniente a la actividad que nos ocupa.

Artículo 20. Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir materias peligrosas.

En el supuesto de que un conductor/a 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 un periodo de hasta seis meses como máximo, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a una nueva categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho acaecido surja conduciendo prestando servicio con vehículo de la empresa o bien cuando conduciendo su propio vehículo en dirección a su lugar de residencia y durante un periodo de una hora, tanto a la ida como a la vuelta, desde la hora en que finalizó su jornada laboral.

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

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores/as afectados por la retirada durante un periodo inferior a los seis meses citados en el párrafo primero del presente artículo, la empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores/as afectados en función del número de conductores/as que tenga la empresa:

PLANTILLA	CONDUCTORES/AS
Hasta 20 conductores/as	Uno
Entre 21 y 40	Dos
Entre 41 y 60	Tres
Entre 61 y 80	Cuatro
Más de 80	Cinco

Artículo 21. Seguro de carnet de conducir.

La empresa contratará un seguro de retirada de carnet de conducir, el cual cubra los supuestos indicados en el art. 20, que garantice una indemnización de ochocientos treinta y cinco euros mensuales, en las condiciones conocidas por los firmantes del presente acuerdo, siendo el importe de dicha póliza satisfecho por la empresa.

00274019



Este seguro no modifica las condiciones establecidas en el art. 20 (Suspensión del permiso de conducir y/o autorización para conducir mercancías peligrosas) salvo en que mientras esté suspendido el carnet, el importe del Seguro supla todas las condiciones económicas, excepto el salario base y la antigüedad, siempre y cuando desarrolle cualquier otra actividad dentro de la empresa, sea cual sea la categoría a que se acoja según el artículo del convenio antes citado.

#### Artículo 22. Seguro de vida o invalidez.

Para el personal que se rija por este Convenio y en los casos que a continuación se indica, la empresa concertará una póliza a estos fines:

- Caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de accidente de trabajo: 45.000 €.

- Caso de muerte o invalidez permanente total o absoluta derivados de enfermedad común: 35.000 €.

Dicho seguro deberá cubrir asimismo los gastos de traslado de familiares al lugar del accidente o del ingreso hospitalario, así como los gastos de traslado del conductor/a a su lugar habitual de residencia.

#### Artículo 23. Licencias.

El trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días en los casos de enfermedad grave, entendiéndose como enfermedad grave ingreso en centro sanitario o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y de dos días en los casos descritos para parientes de segundo grado de consanguinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Cuando la enfermedad grave, según los términos de este artículo, sea del cónyuge del trabajador/a la licencia se extenderá por el plazo máximo de siete días.

c) 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 o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán el derecho que establece el apartado 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su más amplia extensión.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico o psíquico que desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

g) Tres días por asuntos propios, los cuales no podrán ser consecutivos salvo expresa autorización de la empresa, y para cuyo disfrute el trabajador/a habrá de preavisar con 72 horas de anticipación, pudiendo denegarlo la empresa por motivos de fuerza mayor o

urgente necesidad, o si se hubiesen solicitado de forma acumulativa dichas licencias, por trabajadores/as que representen más del 5% del total de la plantilla.

#### Artículo 24. Complemento personal de permanencia.

El complemento personal denominado de Permanencia tendrá derecho a percibirlo el personal de la empresa sea cual fuere su categoría profesional, que estuviese dado de alta antes del 31.12.2016. Su percibo se realizará según la siguiente tabla, y en función de los años de permanencia efectiva en la empresa y por los porcentajes establecidos sobre el salario base.

#### PERMANENCIA

- 5 años 6%
- 10 años 12%
- 15 años 18%
- 20 años 25%

Independientemente del tope máximo del 25%, establecido en la tabla anterior, los trabajadores/as que a la firma de este convenio, tuvieran reconocidos con anterioridad a este convenio colectivo importes o cantidades superiores por el denominado hasta la fecha Plus de antigüedad, les serán respetados de forma congelada y fija durante su vida laboral en la empresa, como parte integrante de su complemento personal de permanencia, sin que en ningún caso estos importes o cantidades superiores sean absorbibles ni compensables.

Por ello, en virtud de este pacto ninguna contratación laboral posterior a 31/12/2016 generará derecho alguno a percibir retribución salarial por el tiempo de permanencia en la empresa.

#### Artículo 25. Normas de calidad y seguridad.

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral.

De la misma manera, estarán obligadas ambas partes a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de Desarrollo.

Con relación a las normas e instrucciones técnicas de carga y descarga, transporte, instrucciones de seguridad, incidencias y accidentes, los trabajadores/as velarán por su cumplimiento estricto en beneficio de la seguridad de las personas, del tráfico y la circulación, y de los bienes materiales, acatando con la mayor diligencia posible las órdenes e instrucciones de la empresa y evitando cualquier contaminación, derrame u otra anomalía en la actividad que altere el normal funcionamiento del trabajo.

#### Artículo 26. Incapacidad temporal.

A los trabajadores/as afectados por este Convenio, que se encuentren en situación de IT, cualquiera que sea la causa determinante, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% del salario base más Plus Personal de Permanencia a partir del primer día y durante un periodo de un año.

A los efectos de este complemento la empresa compensará la base reguladora en caso de IT, añadiendo a la misma el importe del concepto dietas del mes anterior. El complemento generado por el concepto dietas irá a cargo de la empresa. El tope de la base reguladora será el legalmente establecido.

La empresa se reserva la potestad de pasar revisión médica, cuando lo estime conveniente a cualquier trabajador/a afectado por IT, cualquier que sea su causa.

**Artículo 27. Acción sindical.**

En cuanto a los derechos de representación y de reunión de los trabajadores/as de la Empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Se establece un crédito sindical de 16 horas mensuales para cada representante de los trabajadores/as.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que corresponden a reuniones de Comisiones Negociadoras del Convenio y Comisiones Paritarias que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retribuido, a razón de la media que recibe el trabajador/a los últimos quince días previos a la convocatoria.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán acumularse las horas de crédito sindical que correspondan a los representantes de los trabajadores/as (Comité de Empresa o Delegados de Personal) de la Empresa afectada por este Convenio en uno cualquiera de los Sindicatos legalmente constituidos.

Se podrán acumular las horas entre los distintos Delegados de la Empresa.

**Artículo 28. Salud laboral y seguridad e higiene.**

Se establece un reconocimiento médico obligatorio y anual para todo el personal de la empresa, así como se insta a la empresa y trabajadores/as al cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que le son propios de este sector, y de acuerdo con la nueva Ley de Salud Laboral y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 29. Jubilación anticipada.**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación anticipada y Jubilación parcial regulada en la Ley, y a tal fin la empresa tramitará cualquier solicitud de jubilación parcial formulada por un trabajador/a de Oilgist H&B, S.L. dando cuenta de ella a los Delegados de Personal para que se determinen de común acuerdo los términos y condiciones de la prestación laboral del trabajador/a que accede a este régimen de jubilación.

**Artículo 30. Suministros a barcos por personal conductor/a utilizando la motobomba portátil.**

Cuando un conductor/a por necesidades del servicio tuviese que atender suministros a buques utilizando la motobomba portátil, se adaptará al horario más idóneo del suministro en el supuesto de que el mismo se conozca con la suficiente antelación.

La retribución será de la siguiente forma:

1. Se aplicará un concepto fijo de 16,59 €, por la salida al suministro.
2. Teniendo en cuenta la adaptación a la jornada laboral con el horario de suministro, todas aquellas horas que sobrepasen de 8, se consideran como hora de presencia a razón de su precio según lo establecido en el convenio.
3. Se aplicarán las dietas que correspondan para los casos de almuerzo y cena y para el desayuno se aplicará la cantidad de 1,5 €, si estuviese incluido el suministro en los siguientes horarios:
  - a) Almuerzo de 13 a 15 horas.
  - b) Cena de 21 a 23 horas.
  - c) Desayuno de 7 a 9 horas.
4. En caso de pernoctar en el lugar del suministro al barco por tener que realizar un nuevo suministro al día siguiente (p.e. Almería saliendo desde Algeciras), se pagaría una dieta de pernocta y desayuno más la dieta de la cena correspondiente.

**Artículo 31. Régimen de funcionamiento interno.**

A los efectos de determinar las faltas por las acciones u omisiones de los trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo y que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general y el Estatuto de los Trabajadores, por el presente convenio se establece la clasificación en leves, graves y muy graves, de acuerdo con el siguiente detalle:

**A) Son faltas leves:**

Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.

No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.

Descuidos o negligencias en la conservación del material.

La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.

La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

**B) Son faltas graves:**

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

Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador/a.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador/a de las Instrucciones indicadas en el manual del conductor/a, de la empresa que obra, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores/as y de Delegados de Oilogist H&B, S.L.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por Oilogist H&B, S.L., o de cualquier otra incidencia de las señaladas en las instrucciones del Manual del conductor/a en cuanto a carga, transporte y descarga; normas de seguridad y de accidentes/incidentes, las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores/as de la empresa.

La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

**C) Son faltas muy graves:**

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

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

La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto

de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.

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

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.

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

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

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

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

D) Sanciones.

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

Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

E) Procedimiento.

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar al trabajador/a un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento.

En los demás casos, y en los que afecten a representantes sindicales o delegados de personal, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 32. Comisión paritaria.

A1. Composición, funciones y competencias.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

- Dos representantes de la empresa
- Dos representantes de los trabajadores/as

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto. De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

00274019

d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.

e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2. Procedimiento y plazos de actuación.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.

2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

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

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

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

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación. A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa, sito en calle Concordia, núm. 2, Polígono Industrial Cortijo Real Algeciras (Cádiz), sede de la empresa Oilogist H&B, S.L.:

B) Adhesión al SERCLA. A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al SERCLA, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el SERCLA conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

Artículo 33. Comisión de seguimiento y vigilancia del convenio.

Se constituye para toda la vigencia del presente convenio, una Comisión de seguimiento y vigilancia compuesta por dos representantes de cada parte, junto con los asesores respectivos, que velará por el cumplimiento de lo pactado en este convenio, y al tiempo, estudiará cualquier modificación legal que pudiera producirse durante la vigencia del texto articulado y que pudiera afectar lo acordado en el mismo.

Artículo 34. Cláusulas de género e igualdad. plan de igualdad. protocolo de acoso sexual, laboral y protección integral contra la violencia de género.

La empresa de común acuerdo con el delegado de personal designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores/as cuyas funciones serán:

a) Información, sensibilización y cumplimiento de la Ley de Igualdad y Ley de Conciliación de la Vida Familiar.



b) Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo, se fomentará el empleo para la mujer.

De conformidad con los plazos establecidos en la disposición transitoria décimo-segunda del R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

La elaboración e implantación del Plan de Igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 28, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus trabajadores/as tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a, comprometiéndose a elaborar un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de los trabajadores/as.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/os trabajadoras/es de esta empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL CONCEPTOS FIJOS PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO EN LOS AÑOS 2022 Y 2023. A PARTIR DEL 1.9.2022

GRUPO	CATEGORÍAS	SALARIOS BASE	PLUS. PELIGR.	PLUS. TPTES.
1	JEFE/A SERVICIOS	1.262,80	176,70	4,65 (*)
2	JEFE/A DE SECCION	1.019,86	142,51	4,65 (*)
	JEFE/A NECOGIADO	938,29	131,12	4,65 (*)
	OFICIAL/A 1.º	879,50	122,89	4,65 (*)
	OFICIAL/A 2.º	845,59	118,32	4,65 (*)
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	791,38		4,65 (*)
	OPERATIVO/A DISTRIBUCIÓN	701,05		2,00 (*)
3	CONDUCTOR/A MECÁNICO/A	1.000,00	3,83 (*)	4,65 (*)
	MOZO/A CARGA, DESCARGA Y REPARTO	775,49	3,36 (*)	4,65 (*)
4	OFICIAL/A 2.º	846,05	3,70 (*)	4,65 (*)
	ENGRASADOR/A LAVACOCHE	780,40	3,39 (*)	4,65 (*)
	ENCARGADO/A MANTENIMIENTO	904,27	100,21	4,65 (*)

(\*) Por día trabajado. Resto mensual.

## ANEXO II

TABLA SALARIAL CONCEPTOS VARIABLES PARA TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DE OILOGIST H&B, S.L.

OILOGIST H&B, S.L.	PETROLÍFERO LIGERO	FUEL OIL
2.º CLIENTE	1,91	1,91
KILÓMETRO	0,11	0,11
REC. MÍNIMO	100 km	100 km
PLUS BOMBA	7,03	

Las descargas a clientes se pagarán a partir de la segunda en todos los viajes combinados del servicio asignado en cada jornada al conductor/a, entendiéndose por viaje combinado aquel que lleva más de una descarga en su hoja de ruta.

En ligeros y Fuel Oil, los conceptos, Gibraltar y Motobomba Auxiliar, se abonarán 16,59 € por día de trabajo para el supuesto de que se realice un solo viaje al día; en los casos en los que se realice más de un viaje a cualquiera de esos destinos al día, se abonará el concepto de para el primer viaje y el segundo o sucesivos viajes, el 50% de dicha cantidad (8,29 €).

En el suministro a Buques y clientes, a partir de la 2.ª hora de espera («plancha»), se pagará a razón del valor de la hora de presencia la 3.ª hora y siguientes por concepto de paralización.