

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Zenit Traffic Control, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares)” (código número 28100561012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Zenit Traffic Control, Sociedad Anónima (Servicios Auxiliares)”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de abril de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de diciembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ZENIT TRAFFIC CONTROL, SOCIEDAD ANÓNIMA (SERVICIOS AUXILIARES)” Y SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE MADRID

Artículo 1. *Partes que suscriben.*—Al amparo del título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son partes firmantes del presente convenio de empresa, la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, quienes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficientes para negociar el presente convenio. Con domicilio a efectos de notificaciones, para “Zenit Traffic Control, Sociedad Anónima”, en avenida de Manoteras, número 46 bis, 28050 Madrid, y para el comité empresa, en la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Sector de Carretera, en calle Lope de Vega, número 38, cuarta planta, 28014 Madrid.

Art. 2. *Ámbito funcional y objeto del convenio.*—El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa “Zenit Traffic Control, Sociedad Anónima” y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Art. 3. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo afectará y, consiguientemente, resultará de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa “Zenit Traffic Control, Sociedad Anónima” en la Comunidad de Madrid, conforme al ámbito funcional del presente convenio colectivo y con las categorías, funciones y responsabilidades que el mismo recoge.

Art. 4. *Ámbito temporal y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2014, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2016.

El convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente a la otra parte, y dando traslado de la misma al Regcon u organismo que lo sustituya.

La denuncia se podrá realizar desde tres meses antes de la finalización de la vigencia del convenio.

En ausencia de denuncia o en caso de no llegar a un acuerdo a partir del 1 de enero de 2017, se aplicará el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de la Comunidad de Madrid o norma sectorial que pudiera sustituirlo.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del convenio, este quedaría sin eficacia en su totalidad.

Art. 6. *Garantía “ad personam”.*—Las condiciones económicas y de cualquier otro tipo o naturaleza establecidas anteriormente a este convenio por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa no serán objeto de compensación y absorción.

Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la empresa vengan realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la pactada, les será respetada a título personal.

Se respetarán también todas las condiciones establecidas en los acuerdos suscritos en los centros de trabajo con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio. A la firma del presente acuerdo se anexionarán los acuerdos suscritos y recogidos en diferentes actas.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros, en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud. La comisión elaborará un informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes a la reunión, que se celebrará en la sede de la comisión paritaria, que durante la vigencia del convenio será la sede de la empresa sita en avenida de Manoteras, número 46 bis, en Madrid.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará expedita la vía judicial.

La comisión paritaria, que está formada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y dos representantes designados por la representación de los trabajadores, tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación del presente convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a organismos o autoridades públicas.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto-Ley 5/1979, de 25 de enero, y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

Solución extrajudicial de conflictos

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, como otras que surjan con las RLT de los centros y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Organismo de Mediación de Conflictos de la Comunidad de Madrid.

Art. 8. *Retribuciones.*—Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

2014: Se aplicarán las tablas salariales para el año 2012 recogidas en el acuerdo extraestatutario suscrito entre UNO, CC OO y UGT a fecha 12 de enero de 2012.

2015: A partir del 1 de enero de 2015 se mantendrán las condiciones salariales establecidas para 2014, siempre y cuando, a 31 de diciembre de 2014, las tablas del convenio del Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid no fuesen superiores, en cuyo caso se aplicarán estas.

2016: se aplicarán las tablas salariales que estuvieran vigentes en el año 2016 en el convenio del Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid, salvo que estas fuesen iguales o inferiores a las establecidas en este convenio para el año 2014, en cuyo caso se aplicará una subida del 0,5 por 100 sobre todos los conceptos.

Las retribuciones ordinarias se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la jornada en cada caso contratada con cada trabajador.

Art. 9. *Categorías profesionales.*—Dadas las especiales características del servicio prestado por la empresa en las bases logísticas y de distribución, las partes consideran necesario la introducción de las categorías profesionales de auxiliar administrativo de segunda, dentro del grupo II, personal administrativo, y de peón, en el grupo III, personal de movimiento, con la jornada y las retribuciones que para las mismas se fijan en las tablas salariales anexas, siendo su descripción la que sigue:

Auxiliar administrativo de segunda: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores y sin experiencia en el puesto, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Peón: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, con ausencia de práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Las categorías reflejadas en el presente artículo son consideradas categorías de inserción, como tales, se establece que los trabajadores adscritos a estas categorías tendrán, transcurrido el período de tres años desde su contratación inicial, la misma jornada que establece el presente convenio colectivo, y pasarán, de manera automática, el auxiliar administrativo de segunda a auxiliar administrativo y el peón a mozo.

El período de transición se registrará conforme a lo establecido en el anexo del presente convenio.

Art. 10. *Incapacidad temporal.*—En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social conforme a lo establecido en los párrafos siguientes:

- Primera baja del año, se complementarán los tres primeros días hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma de salario base más antigüedad, más plus convenio y complemento personal. Del cuarto día al decimosexto, no se complementará nada, y a partir del decimosexto día, y con una duración máxima de ocho meses, se complementará hasta alcanzar el 100 por 100.
- Segunda baja del año y sucesivas por enfermedad común, se complementarán hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma de salario base más antigüedad, más plus convenio y complemento personal, desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
- En caso de hospitalización, desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio, se complementará hasta alcanzar el 100 por 100.
- En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario, se complementará hasta alcanzar el 100 por 100.

En las bajas debidas a accidentes de trabajo, enfermedad laboral o maternidad, la empresa garantizará el 100 por 100 del salario base, plus de convenio, complemento personal y antigüedad desde el primer día.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Art. 11. *Contratación.*—La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de las empresas.

La empresa no podrá cambiar el turno u horario en el que vinieran prestando servicio de manera habitual los trabajadores de más antigüedad mientras que existan trabajadores en plantilla de ese grupo profesional que coincidan en turno u horario y que se hayan incorporado al mismo desde la vigencia del presente convenio colectivo.

La empresa no podrá cambiar el centro de trabajo en el que vinieran prestando servicio de manera habitual los trabajadores de más antigüedad mientras que existan trabajadores en plantilla de ese grupo profesional que se hayan incorporado al mismo desde la vigencia del presente convenio colectivo.

Con objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que, sobre el total de personal que preste servicio en la empresa, esta limitará las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados y con empresas de trabajo temporal en un máximo de un 30 por 100, quedando excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones. Esta limitación no deberá tenerse en cuenta en aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante el período de seis meses.

Preferencia en vacantes:

1. Siempre que se reúnan los requisitos del puesto de trabajo, para la cobertura de vacantes de puestos o puestos de nueva creación de jornada completa o parcial, antes de recurrir a contratación externa, tendrán preferencia los trabajadores existentes en la empresa, y el proceso de selección será comunicado a la RLT del centro, así como las causas de denegación del mismo a aquellos o aquellas que estén inmersas en el proceso de vacantes.

A los efectos del establecimiento de los requisitos, estos deberán estar consensuados con la RLT.

Art. 12. *Descanso diario.*—En jornadas completas continuas de 8 horas, o de 6 horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de quince minutos, que se considerarán de trabajo efectivo.

Art. 13. *Jornada irregular.*—La empresa podrá distribuir irregularmente 150 horas de jornada en cómputo anual, para aquellos trabajadores cuya jornada exceda de 1.768 horas en cómputo anual.

La distribución irregular de la jornada nunca podrá superar las 48 horas semanales como tiempo de trabajo efectivo, respetando los períodos de descanso diario y semanal, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este convenio.

Art. 14. *Derecho supletorio.*—Se acuerda por las partes signatarias que, para el resto de materias no reguladas expresamente en el presente convenio, será de aplicación como derecho supletorio lo dispuesto en los textos del convenio colectivo del Transporte de Mercancías por Carretera y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid para los años 2007-2010 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 304 de 2007, de 21 de diciembre) y el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (“Boletín Oficial del Estado” número 76 de 2012, de 29 de marzo) o las normas que pudieran sustituirlas. Y demás normativas legales que les sea de afectación en función de la actividad realizada. Se asume, además, el acuerdo de eficacia limitada suscrito con fecha 20 de diciembre de 2011 entre los sindicatos UGT y CC OO y la organización empresarial UNO.

Art. 15. *Recolocación y extinción por causas objetivas de los trabajadores del centro de Torres de la Alameda.*—Dadas las peculiaridades del centro de trabajo de Torres de la Alameda, se establece un sistema de recolocación para todos los trabajadores que ya estuviesen prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, y que se aplicará de producirse un cese de la actividad que se viene desarrollando en el centro. Dicha recolocación consistirá en que la empresa ofertará distintos puestos de trabajo como máximo en los seis meses siguientes a la fecha del cese de la actividad, que el trabajador podrá valorar y rechazar hasta un máximo de tres. En cualquier caso, la primera oferta deberá hacerse el mismo día de la comunicación del cese de la actividad. La empresa, para elaborar la oferta, tendrá en cuenta tanto las aptitudes del trabajador como la proximidad a su residencia, tratando de mantener en la medida de lo posible las mismas condiciones laborales que viniera disfrutando. Para el nuevo puesto de trabajo se respetarán, al menos, la antigüedad del trabajador y el salario, intentándose mantener el resto de condiciones laborales que viniera disfrutando, tales como jornada, horario y turnos.

En el supuesto de que el trabajador rechazara las tres ofertas de la empresa referidas en el párrafo anterior o en cualquier momento que el trabajador lo solicite desde el momento del cese de la actividad, y hasta su incorporación al nuevo puesto, la empresa procederá a hacer efectiva la extinción en los términos legalmente establecidos para las causas objetivas, poniendo a su disposición la indemnización legal correspondiente.

El tiempo que el trabajador esté en espera de oferta de trabajo y hasta que se produzca la incorporación al nuevo puesto o desestime la tercera oferta, será considerado como licencia retribuida. No obstante lo anterior, la empresa, durante este período, podrá asignar al trabajador trabajo efectivo dentro de sus funciones habituales en cualquiera de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid acogidos a este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En cumplimiento de la normativa vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con el artículo 51 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y el artículo 27 del convenio colectivo del Sector de Transporte de Mercancías y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid para los años 2007-2010, las partes acuerdan las siguientes medidas:

1. Selección en el acceso al empleo.

Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.

Se adoptarán medidas de acción positiva, para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales.

Asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

2. Sistemas de promoción.

Promover la inclusión de personas del sexo menos representado, en igualdad de condiciones de idoneidad, en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Se adoptarán medidas de acción positiva, para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los puestos de dirección y decisión.

Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas en puestos en los que estén subrepresentadas.

3. Formación.

Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades para toda la plantilla.

4. Igualdad retributiva.

Eliminar las discriminaciones salariales, si existieran, y establecer sistemas retributivos transparentes para evitar discriminaciones futuras.

Promover procesos y establecer plazos para corregir, de existir, las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Estudio de valoración de puestos de trabajo donde proceda.

5. Medidas de conciliación.

Conseguir una mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.

Difundir los permisos recogidos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con especial énfasis en el permiso de paternidad, además de todos aquellos permisos que pueden ser disfrutados por los hombres.

6. Salud.

Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas y realizar campañas informativas y sesiones de formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Detectar y corregir los riesgos para la salud de las mujeres embarazadas y que están en período de lactancia.

7. Plan de igualdad.

Las partes se comprometen a reunirse en el plazo de tres meses desde el 22 de octubre de 2014 para constituir una comisión de negociación del plan de igualdad.

ANEXO

**INCLUSIÓN DE SALARIO Y JORNADA DE LAS CATEGORÍAS
DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 2ª Y DE PEÓN**

PRIMER AÑO	Salario base euros/mes	Hora extraordinaria	Plus Convenio
Grupo II - Personal Administrativo			
Auxiliar administrativo de segunda	727,24	12,84	206,09

	Salario base euros/mes	Hora extraordinaria	Plus Convenio
Grupo III – Personal de movimiento			
Peón	23,98	12,65	206,09
225 días laborales	1 día de asuntos propios		1800

SEGUNDO AÑO	Salario base euros/mes	Hora extraordinaria	Plus Convenio
Grupo II - Personal Administrativo			
Auxiliar administrativo de segunda	760,56	12,84	206,09

	Salario base euros/mes	Hora extraordinaria	Plus Convenio
Grupo III – Personal de movimiento			
Peón	25,07	12,65	206,09
224 días laborales	2 día de asuntos propios		1792

TERCER AÑO			
Grupo II - Personal Administrativo	Salario base euros/mes	Hora extraordinaria	Plus Convenio
Auxiliar administrativo de segunda	793,91	12,90	206,09
Grupo III – Personal de movimiento	Salario base euros/mes	Hora extraordinaria	Plus Convenio
Peón	26,17	12,71	206,09
223 días laborales	3 día de asuntos propios		1784

(03/1.815/15)

