

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 6** *RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2015, 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 “Transportes Pibejo, Sociedad Limitada” (código número 28101132012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Transportes Pibejo, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de abril de 2015; 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. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA “TRANSPORTES PIBEJO, SOCIEDAD LIMITADA”

Capítulo I

Disposiciones generales: Partes negociadoras y ámbitos

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*—El presente convenio ha sido concertado entre la representación legal de la empresa “Transportes Pibejo, S. L.”, y la representación legal de los trabajadores.

Afectará a la empresa “Transportes Pibejo, S. L.”, y a la totalidad de los trabajadores dados de alta en el régimen general de la seguridad social en el número patronal de la empresa “Transportes Pibejo, S. L.”, y unidos a esta por contrato laboral, en cualquier centro de trabajo actual o futuro dentro de la Comunidad de Madrid, durante la vigencia del mismo, quedando ambas partes obligadas a su aplicación.

Art. 2. *Ámbito temporal y vigencia.*—Los efectos del presente convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2017, salvo en las materias o cláusulas que tengan una vigencia específica fijada en el propio convenio, todo ello con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

El convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses y máxima de tres a la fecha de vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3. *Comisión Paritaria.*—Se crea la Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por cuatro miembros, dos representantes legales de los trabajadores y dos en representación de la empresa, designados por esta.

La Comisión fija su domicilio en el domicilio social y centro de trabajo de la empresa “Transportes Pibejo, S. L.”, sito actualmente en la calle Constitución, número 142, de Navalcarnero (Madrid), donde se celebrarán sus sesiones, o en el domicilio social y centro de trabajo que puedan ser fijados en el futuro.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.
2. Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente convenio.
3. Conocer, resolver y decidir mediante arbitraje y/o mediación las cuestiones sobre las que existan discrepancias o conflictos de carácter individual o colectivo que se deriven de la aplicación del convenio.

La Comisión deberá reunirse con carácter ordinario una vez al año, durante el primer trimestre natural, y con carácter extraordinario cuando una de las partes así lo requiera y comunique a las demás el contenido del Orden del Día, siempre con una antelación mínima de diez días laborables. Estará válidamente constituida cuando asistan al menos el 50 por 100 de cada una de las partes negociadoras, miembros, debiendo en el caso de los trabajadores justificar su ausencia los que no puedan asistir y delegar su voto en los presentes, de forma escrita.

Las partes firmantes se obligan a someter a la comisión paritaria, de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional cuantas cuestiones pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio, con el objeto de que su intervención proporcione una solución al problema planteado, o en el caso de no ser posible, emita un dictamen sobre la cuestión planteada.

Las resoluciones o acuerdos que adopte la Comisión Paritaria con la conformidad de ambas partes tendrán carácter vinculante, si bien no podrán impedir en ningún caso el acceso a las acciones que legalmente correspondan ante la Autoridad Laboral Administrativa o la Jurisdicción Social.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio de empresa constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. No obstante, si la jurisdicción laboral declarase nulo alguno de los pactos del mismo en su actual redacción, quedará nulo y sin valor ni efecto solo dicho pacto o precepto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo considerando las causas declaradas para su nulidad.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 5. *La organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de dichas facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin perjuicio de los deberes de información y consulta establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en relación a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 6. *Obligaciones del trabajador.*—Todos los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como deberes básicos, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuyendo a la productividad de la empresa.

1. En el caso de los trabajadores de conducción de vehículos, para contribuir a la productividad de la empresa y teniendo en cuenta la importancia que la eficiencia en la conducción y en la ejecución de las tareas complementarias indispensables tienen en la viabilidad de la actividad del transporte de mercancías por carretera, se establecen unos parámetros de referencia para la valoración de dicha eficiencia, profesionalidad y rendimiento (evaluación del desempeño) que serán los siguientes:

- 1) Kilometraje realizado y consumo del vehículo. El consumo de combustible óptimo en cómputo mensual será de 32 litros de gasóleo por cada 100 kilómetros. En lo referente al tiempo en ralentí se establece como óptimo un 7 por 100, teniendo en cuenta que las marcas establecen actualmente un tiempo de ralentí del 5 por 100. Cuando el conductor sea advertido de la existencia de un consumo en exceso sobre el establecido como óptimo, podrá justificar ante la empresa las razones objetivas y ajenas a su conducta.
- 2) Ausencia de sanciones de tráfico.
- 3) Ausencia de daños en el vehículo y de faltas en las mercancías transportadas.
- 4) Cumplimiento de tiempos de conducción y descanso.
- 5) Control de los mantenimientos y reparaciones del vehículo. En base a ello el trabajador es responsable de controlar los mantenimientos periódicos del vehículo y de las reparaciones, debiendo informar a la empresa de los vencimientos para su realización.
- 6) Control del cumplimiento de las obligaciones de carácter administrativo de sus permisos de conducción y similares y del vehículo (ITV).
- 7) Custodia del vehículo y las mercancías: El trabajador se hará cargo de la seguridad del vehículo que tiene asignado y de las mercancías que se encuentren en el interior del mismo. Durante sus días y horas de descanso en ruta y con el objetivo de evitar robos y actos vandálicos, deberá estacionar el vehículo junto a otros camiones en aparcamientos iluminados, controlados y vigilados directa o indirectamente, tales como aparcamientos en fábricas, áreas de servicio 24 horas, etcétera.
- 8) Resolución de incidencias o averías leves de forma autónoma, que redunden en la mayor eficiencia evitando gastos en servicios de asistencia en carretera.

Capítulo III

Del personal

Art. 7. *Principios generales.*

7.1. *Clasificación profesional:* La clasificación del personal es enunciativa y en ningún caso supondrá la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa en cada momento.

Conforme establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, “Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas al trabajador”.

7.2. Movilidad funcional: Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes.

Los trabajadores que, como consecuencia de la movilidad funcional, realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso, si existiese vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, y sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador deberá acatarlas y tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría y especialmente cuando se produzcan ausencias derivadas del disfrute de vacaciones, procesos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, permisos personales, etcétera.

Art. 8. *Clasificación profesional.*—El personal que preste sus servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Personal de Movimiento.
- Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Grupo I. Personal Superior y Técnico:

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

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

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

2. Titulado de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

3. Titulado de Grado Medio: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

4. Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

5. Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

6. Jefe de Negociado: Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

7. Jefe de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Jefe de Sección.

8. Jefe de Tráfico de Segunda: Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

9. Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Jefe de Sección, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Jefe de Sección.

Grupo II. Personal Administrativo:

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

1. Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

2. Oficial de Segunda: Pertenecen a esa categoría aquellos que, subordinados en su caso al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

3. Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, actúa bajo las órdenes de sus superiores y ejecuta trabajos que no revisten especial complejidad.

4. Auxiliar de entrada: Es el empleado que, sin experiencia previa en el sector de transportes, con conocimientos de carácter burocrático, actúa bajo las órdenes de sus superiores y ejecuta trabajos que no revisten especial complejidad.

Grupo III. Personal de Movimiento:

Pertenecen a este grupo todos los empleados que, con la formación necesaria, conducen los camiones que están a disposición de la empresa. Estarán en posesión de todos los permisos requeridos por la legislación nacional y europea para la conducción de los vehículos de transporte asignados, estando obligados a tener en vigor y renovar en sus fechas los correspondientes permisos de conducción así como el título habilitante de capacitación profesional CAP. Deberán colaborar en las labores de carga y descarga y tareas de verificación de la carga y descarga de los camiones, tanto en lo referido al contenido y cantidad como en relación a la colocación de la mercancía. Deberán comunicar de inmediato al responsa-

ble de taller o persona que al efecto la empresa designe cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Todos los trabajadores móviles de conducción de vehículos desde su ingreso en la empresa son específicamente contratados para prestar servicios también en domingos y festivos y en jornada nocturna, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran. Deberán indicar en la documentación de la carga si han estado presentes o no durante la manipulación de la misma y comunicar las anomalías detectadas al Departamento de Tráfico.

Dentro de este grupo profesional se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:

- Conductor 1.^a: Conductor con más veinticuatro meses de antigüedad en la empresa y que, además de los requisitos de Conductor de 2.^a, ha cumplido en todo ese período con todos los índices de eficiencia en la conducción establecidos en el apartado 2 del artículo 6 del presente convenio.
- Conductor 2.^a: Conductor con más de doce meses de antigüedad en la empresa y que ha demostrado capacidad para respetar toda la normativa interna y ha cumplido en todo ese período con todos los índices de eficiencia en la conducción establecidos en el apartado 2 del artículo 6 del presente convenio.
- Conductor de nuevo ingreso: Es la categoría de ingreso inicial en la empresa para todos los conductores que acrediten experiencia previa en la conducción y para aquellos que, aun habiendo prestado servicios anteriores por cuenta ajena en la empresa, hayan extinguido su contrato y permanecido fuera de la misma por tiempo superior a tres meses.
- Conductor de cercanías: Conductor con experiencia acreditada en la realización de trayectos de corta y media distancia (Madrid y provincias limítrofes), así como en la carga y descarga de los remolques en los centros logísticos que permiten optimizar los tiempos de conducción y entrega de la mercancía.
- Conductor repartidor de vehículos ligeros: Es el conductor que, aún estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo la obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Deberá realizar los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares:

Se remite a lo establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Capítulo IV

Contratación, extinción y promoción profesional

Art. 9. *Ingreso al trabajo.*—El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones legales aplicables en esta materia, siendo obligatoria la formalización de contrato por escrito, en el que se reflejarán los elementos esenciales de aquel y las principales condiciones de ejecución de la prestación.

El ingreso de los trabajadores se realizará 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 o convencionalmente establecida.

Todos los trabajadores móviles de conducción de vehículos y los pertenecientes al departamento de tráfico, desde su ingreso en la empresa son específicamente contratados para prestar servicios también en domingos y festivos y en jornada nocturna, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran.

Art. 10. *Período de prueba.*—La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos. No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, y se haya agotado el período de prueba establecido en el contrato anterior.

El período de prueba se suspenderá por cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo que se establecen en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Extinción del contrato.*—Preaviso: Dada la naturaleza de la actividad que la empresa lleva a cabo y de la repercusión en el servicio a los clientes, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese para contratos que superen el año de duración y de siete días para contratos de duración inferior, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese, o con la mayor brevedad posible si fuera preciso abonar al trabajador dietas u otros importes de carácter variable que no hayan sido cuantificados e informados, y siempre con anterioridad a los cinco días posteriores a la fecha de finalización de la relación laboral. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

La decisión del trabajador de rescindir voluntariamente su contrato de trabajo deberá realizarse por escrito dirigido a la empresa, será constitutiva desde el momento de su comunicación y no retractable, llevando aparejada la pérdida de todos los derechos laborales adquiridos hasta la fecha.

Del mismo modo, y a excepción de los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, el empresario que decida prescindir de los servicios de un trabajador deberá comunicárselo por escrito con una antelación de quince días, si el contrato tuviera una duración superior a un año, o de siete días si fuera inferior. El incumplimiento del preaviso dará derecho al trabajador al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese, o en el plazo máximo de cinco días laborales si el trabajador percibe dietas y otra retribución de carácter variable.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—1. El contrato de duración determinada denominado eventual por circunstancias de la producción, regulado en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, conforme lo establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

2. Contrato de obra para clientes específicos: Se podrán acordar contratos bajo la modalidad de obra o servicio determinado, con la duración máxima establecida por la legislación aplicable con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el conductor contratado vaya a prestar servicios para un único cliente, estando condicionado el contrato de trabajo a la duración del contrato mercantil con el cliente.

3. Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato de trabajo a la firma del mismo, facilitándole información de todas las condiciones aplicables.

Art. 13. *Promoción profesional.*—La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, que podrá consultar a la representación legal de los trabajadores, y se tendrán en cuenta el conocimiento y desempeño adecuado de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto vacante o similares, los años de prestación de servicios en la empresa y la idoneidad para las tareas del puesto a desempeñar, siempre dentro de las facultades organizativas de la empresa, quien determinará la existencia de vacante, en función de sus necesidades reales.

Capítulo V

*Tiempo de trabajo*Art. 14. *Jornada de trabajo.*

14.1. La jornada ordinaria máxima de los trabajadores será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, que podrá distribuirse de forma irregular y computada a razón de una jornada semanal promedio de 40 horas, en cómputo anual.

Con carácter general, la jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa un límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten (salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes) los descansos diario y semanal previstos en el Acuerdo general, o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

14.2. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles: La regulación de la jornada laboral en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, se regularán por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 y Reglamento CE número 561/2006:

- Conducción semanal (artículo 6.2): Máximo de 56 horas semanales.
- Conducción bisemanal (artículo 6.3): Máximo de 90 horas en el período de 2 semanas consecutivas.
- Tiempo diario de conducción (artículos 4.k y 6.1): 9 horas. Dos veces por semana se podrá conducir un máximo de 10 horas.
- Conducción continuada máxima (artículos 7): 4 horas y 30 minutos.
- Pausa (artículos 7): Después de 4 horas y 30 minutos de conducción, deberá realizarse una pausa de 45 minutos.
- Fraccionamiento de la pausa (artículos 7): Solo se permite el fraccionamiento en dos períodos, uno de 15 minutos y otro de 30 minutos repartidos a lo largo de las 4 horas y 30 minutos.
- Descanso diario normal (artículo 8.2): 11 horas consecutivas.
- Descanso diario reducido (artículo 8.2): Período de descanso de al menos 9 horas consecutivas pero inferior a 11. Solo se puede hacer un máximo de tres descansos reducidos a la semana.
- Descanso diario fraccionado: El primero de ellos de al menos 3 horas ininterrumpidas y el segundo de al menos 9 horas ininterrumpidas.
- Los conductores deberán tomar un descanso diario en las 24 horas siguientes al final de su período de descanso diario o semanal anterior.
- Período de descanso semanal normal (artículo 4.h): 45 horas.
- Período de descanso semanal reducido (artículo 4.h): Al menos 24 horas como mínimo.
- Cuando se haya hecho uso del descanso semanal reducido, en las tres semanas siguientes deberá recuperarse el período de descanso no disfrutado.
- Lugar de descanso diario y semanal (artículo 8.8): Los períodos de descansos diarios y semanales tomados fuera del centro de explotación de la empresa podrán efectuarse en el vehículo, si dispone de litera en la cabina.

14.3. A efectos del cumplimiento de la jornada máxima laboral anual, semanal y/o diaria, solo se computará el tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose como tal únicamente el registrado en el tacógrafo digital/analógico como conducción efectiva del vehículo y el destinado a otras actividades, según las definidas en la directiva 2002/15 CE, que son trabajos auxiliares que se efectúen en relación al vehículo como medio de transporte o su carga, por ejemplo:

- a) Tiempo de carga y descarga con presencia física y activa del trabajador y ordenada por la empresa.
- b) Tiempo utilizado en ruta en repostar combustible.
- c) Revisiones o averías en ruta del vehículo en las que expresamente la empresa haya manifestado la obligada necesidad de la presencia del trabajador.

14.4. Los tiempos de descanso por pausas obligatorias en la conducción, así como las de desayuno, comida, café o cena y cualesquiera otras análogas, no serán computados ni como tiempo efectivo de trabajo ni como de presencia regulada en el artículo 16 del presente texto.

14.5. En el caso de los conductores, el registro y control se realizará mediante los dispositivos de tacógrafo analógico o digital. En cualquier caso los medios de control de presencia habilitados, así como el tacógrafo digital, gps, podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

14.6. Horas de presencia o disponibilidad de los trabajadores móviles: Se establecen como horas de presencia aquellas en las que el trabajador está a efectiva disposición de la empresa, descartándose aquellos supuestos en los que no lo está y dispone libremente de su tiempo.

Serán consideradas como horas de presencia exclusivamente los tiempos de espera para cargar, descargar o efectuar trámites aduaneros o administrativos, hasta un máximo de dos horas diarias.

En ningún caso serán consideradas como horas de presencia:

- a) Horas de comidas, cenas, café y similares, y pernoctación.
- b) Descansos obligatorios en la conducción.
- c) Carga y descarga siempre que el trabajador disponga libremente de su tiempo. Se entenderá que dispone de tiempo libre en todo caso, salvo que se le haya indicado lo contrario expresamente por parte de la empresa.
- d) Tiempos de espera para cargar, descargar o efectuar trámites aduaneros o administrativos, que excedan de dos horas.
- e) Avería y revisión del vehículo, cuando la misión del trabajador se limite a depositarlo en el taller.

Las horas de presencia se retribuirán de forma global en un complemento de presencia, conforme a lo establecido en el artículo 18 de este convenio, dada la dificultad de controlar las efectivamente realizadas.

Art. 15. *Disponibilidad de los trabajadores móviles y horas extraordinarias.*—Únicamente serán consideradas horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo realizadas sobre la duración máxima anual de la jornada establecida en el artículo 14 de este convenio y que se realicen por el trabajador a petición expresa de la empresa y, en el caso de los conductores, con constancia documental vía GPS o SMS contrastada con el Departamento de Tráfico. Todas aquellas horas realizadas fuera de su horario ordinario y que no hayan sido solicitadas por la empresa no tendrán dicha consideración, ni darán derecho a una compensación económica o de descanso, ni tampoco a su consideración como de presencia. Cuando se trate de conductores, la jornada efectiva se computará conforme a lo establecido en el artículo 14.

Para determinar si ha existido realización de horas extraordinarias será necesaria e indispensable totalizar la jornada laboral anual realizada a 31 de diciembre y constatar que la misma ha superado el límite anual de 1.826 horas fijado en el artículo 14 de este convenio. Una vez determinada la realización de horas extraordinarias, la empresa, dentro del plazo de 4 meses a contar desde dicho 31 de diciembre, deberá proceder a su compensación económica o con descanso equivalente.

Art. 16. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, de los cuales 15 días serán elegidos por el trabajador y otros 15 días establecidos por la empresa, teniendo en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán ser excluidas a efectos de disfrutar períodos de vacaciones.

El trabajador comunicará a la empresa, durante los tres primeros meses de cada año, las fechas elegidas para el disfrute de 15 días de sus vacaciones. En caso de que las solicitudes de los trabajadores perjudiquen el buen funcionamiento de la Empresa por coincidencia de trabajadores en las fechas elegidas por ellos, se intentará llegar a un acuerdo entre ellos, que prevalecerá. En caso de no alcanzarse acuerdo, elegirá el trabajador más antiguo debiendo rotar entre ellos de manera que el primero en elegir el primer año sea el último al año siguiente y así sucesivamente.

Art. 17. *Licencias y permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tal como especifica el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando por tal motivo, los trabajadores necesiten hacer un desplazamiento al efecto, y este sea de 300 kilómetros en total o más, este permiso será de 3 días naturales y de 4 días naturales si el desplazamiento es en total de 600 kilómetros o más.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta 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 laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, 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.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Art. 18. *Retribuciones.*—Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo, serán las que se detallan a continuación:

1. Los trabajadores afectados por este convenio, percibirán por el concepto de Salario Base, el que para cada categoría profesional se detalla en la columna primera del Anexo I a este convenio (tabla salarial).

2. Complemento personal por antigüedad: El complemento personal de antigüedad será percibido únicamente por los trabajadores que lo vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio. El importe que se venía abonando en la nómina de marzo de 2015 se mantendrá como Complemento personal denominado “antigüedad consolidada”, con carácter fijo, no pudiendo ser objeto de modificación alguna.

3. Queda expresamente suprimido el complemento personal de antigüedad a los efectos de lo previsto en el artículo 36.1 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

4. Gratificaciones extraordinarias: Se establecen 2 pagas extraordinarias anuales por importe del Salario base cada una de ellas. Su abono se realizará de forma prorrateada en las doce nóminas mensuales ordinarias.

5. Complementos de puesto de trabajo: Los complementos de puesto de trabajo y por tanto no consolidables, serán los que se deriven de las especiales características del puesto desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional y serán los siguientes:

5.1. Complemento de puesto de Horas de Presencia en los trabajadores móviles: Su importe será el establecido en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo. La percepción de este complemento cubrirá la posible realización de hasta 200 horas de presencia anuales.

5.2. Complemento de puesto de Disponibilidad y horas extraordinarias en los trabajadores móviles de conducción: La posible realización de horas extraordinarias queda completamente compensada por cada mes completo de trabajo con el pago por este concepto de un Complemento de Disponibilidad, en el importe establecido en las tablas salariales anexas. La percepción de este complemento compensará la realización de hasta 80 horas extraordinarias al año.

5.3. Trabajo nocturno: Para los trabajadores móviles que realicen de forma habitual desplazamientos de más de 300 kilómetros en horario de tarde-noche, se abonará un complemento salarial fijo, denominado Nocturnidad, con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

No se devengará complemento salarial alguno por dicho motivo para el resto de trabajadores, habiéndose considerado dicha circunstancia para los trabajadores móviles de conducción exclusivamente.

6. Trabajo en festivos: El complemento por trabajo en festivos es de 40 euros por día completo. Esta compensación se devengará únicamente en los doce festivos de carácter nacional y uno de carácter autonómico.

7. Complementos o mejoras individuales: Son aquellos pactados y fijados en su importe a título individual por acuerdo con cada trabajador, no consolidables, y de carácter compensable y absorbible.

Art. 19. *Percepciones extrasalariales.*—Dietas: Dado que todos los trabajadores que conducen vehículos articulados habitualmente realizan comidas y pernoctas fuera de su domicilio, se abonarán las dietas a estos trabajadores en compensación a los gastos que conlleva tener que comer, cenar y/o dormir fuera de su domicilio, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Comida: Cuando el servicio comience antes de las 13 horas o finalice después de las 15 horas.
- Cena: Cuando el servicio comience antes de las 20 horas o finalice después de las 22 horas.
- Desayuno: Cuando que haya existido pernoctación.

En los casos en que el trabajador se encuentre desplazado, conforme a los criterios antes citados, tendrá derecho a percibir en concepto de dieta por gastos de manutención y estancia los siguientes importes:

- a) Desayuno: 5,00 euros.
- b) Comida: 10,00 euros.
- c) Cena: 10,00 euros.

En todos los supuestos planteados la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta. Los importes expresados se han fijado teniendo en cuenta que todos los vehículos de los que dispone la empresa tienen calefacción y aire acondicionado, así como cama para realizar la pernocta.

Art. 20. *Incapacidad temporal.*—En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior a la fecha del accidente, desde el primer día y durante un máximo de un año.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará hasta el 100 por 100 de la base reguladora a la cual el trabajador tenga derecho hasta un máximo de 60 días dentro de cada año laboral, acumulándose los días de baja de cada período de incapacidad temporal.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Art. 21. *Régimen disciplinario.*—Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el II Acuerdo General de aplicación, el presente convenio y demás normas o pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán faltas leves:
 - 1) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
 - 2) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
 - 3) La falta de corrección en las relaciones con los clientes o con los compañeros de trabajo, siempre que no hayan tenido consecuencias negativas para la empresa.
 - 4) La falta de higiene o limpieza personal y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas en la empresa, siempre que esta acredite que le ha sido entregado el vestuario marcado en convenio.
 - 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
 - 6) El retraso en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, salvo causa justificada que acredite el retraso producido, así como el no rellenar correctamente los datos del disco tacógrafo y demás documentación obligatoria.
 - 7) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso, en el período de un mes.

- 8) Pequeños descuidos o negligencias en la conservación del material de la empresa, con repercusiones leves para esta.
 - 9) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos, siempre no se derive sanción administrativa.
 - 10) No tramitar en tiempo y forma oportuna los partes de alta y baja de enfermedad o accidente por causa injustificada.
 - 11) Incurrir en errores de carga o descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga repercusión leve económica para la empresa y el conductor haya sido informado por parte de la empresa del método de carga.
 - 12) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc., de los vehículos así como de los equipos de frío que estos pudieran llevar incorporados.
 - 13) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo tanto exterior como interior.
2. Se consideran faltas graves:
- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
 - 2) El abandono injustificado del trabajo dentro de la jornada laboral que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
 - 3) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el período de un mes.
 - 4) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o el material de la empresa.
 - 5) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor acreditada.
 - 6) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los clientes y al público, estando incluida la continuada falta de aseo personal y limpieza.
 - 7) Hacer uso en la jornada laboral, de juegos, programas informáticos no autorizados, entretenimientos, etc., que afecten al servicio normal del trabajo habitual.
 - 8) La alegación de causas falsas para obtener los permisos retribuidos establecidos.
 - 9) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa (teléfono, ordenador, etc.).
 - 10) Descuidos de importancia, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en el material, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, enseres o documentos de la empresa, con repercusiones leves para esta.
 - 11) No usar los equipos de protección individuales (botas, guantes, chaleco reflectante y otros), que la empresa haya entregado, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.
 - 12) Los retrasos injustificados en las salidas de origen, centro logístico o almacén y en la llegada a destino, que supongan trastornos graves para los clientes de la empresa y que sean imputables al trabajador.
 - 13) No cumplir las normas y métodos impuestos por los clientes en sus instalaciones, así como no hacer uso de los sistemas de control de carga establecidos para la obtención de calidad total.
 - 14) No respetar las indicaciones u órdenes que dicten los responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.
 - 15) La rotura de parte de la mercancía del cliente, siempre que el encargado de fe de la existencia de negligencias por parte del conductor, y tenga repercusión económica para la empresa.
 - 16) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa. Asimismo, los conductores serán responsables de las posibles consecuencias que conlleven dichos actos.
 - 17) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc., de los vehículos, o equipos que llevase incorporado el camión, si este motivo causara grave repercusión económica para la empresa, así como la no renovación de los permisos de conducción antes de la fecha de finalización de su vigencia. El calificativo de grave se dará en una reunión conjunta entre los representantes lega-

les de los trabajadores y la empresa, aportando esta última la documentación necesaria para la evaluación.

- 18) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
3. Se consideran faltas muy graves:
- 1) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
 - 2) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de un mes.
 - 3) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, instalaciones de clientes o durante el servicio.
 - 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario, al cualquiera de las personas que trabajan en la empresa, o en las dependencias de los clientes a las que accedan por razón de su trabajo.
 - 5) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos confidenciales que se conozcan por razón del trabajo.
 - 6) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él, o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro.
 - 7) Realizar un trabajo en situación de baja por enfermedad o accidente, por cuenta propia o ajena.
 - 8) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de las drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes, debiéndose someter el trabajador a los medios de prueba pertinentes por la autoridad del estado competente y siendo la negativa de dicho sometimiento justa causa de despido.
 - 9) Alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como la manipulación intencionada de los limitadores de velocidad.
 - 10) Estacionar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos para la empresa, accidentes a terceros, o riesgo para el vehículo o la carga.
 - 11) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
 - 12) Utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños ocasionados a los vehículos por negligencia del conductor intencionadamente.
 - 13) El acoso sexual o acoso por razón de sexo, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
 - 14) El acoso laboral (mobing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
 - 15) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Art. 22. *Procedimiento sancionador.*—Con carácter previo a la imposición de sanciones, no será preceptiva la apertura de expediente contradictorio, salvo en los casos expresamente regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

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

- a) Por las faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días.
- b) Por las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días.

c) Por las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días. Despido.

Art. 23. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben en los siguientes plazos, computados siempre desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta:

- Faltas leves: A los 10 días.
- Faltas graves: A los 20 días.
- Faltas muy graves: A los 60 días.
- Todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Permisos de conducción y ropa de trabajo

Art. 24. *Permisos de conducción.*—Todo el personal de movimiento estará obligado a facilitar a la empresa, previo al inicio de su contrato, copia de sus permisos de conducir, así como comunicar los puntos del carnet de conducir de los que dispone en la fecha de contratación. Asimismo, deberá facilitar nueva copia de los permisos tras la renovación de cada uno de ellos. Cada conductor es responsable de las renovaciones de todos los permisos, siendo considerada falta grave la no renovación con carácter previo a la fecha de caducidad del permiso.

Para el personal contratado para la conducción de vehículos, en caso de que exista una sanción administrativa que suponga la retirada del carnet de conducir como consecuencia de una infracción cometida en fecha en la que el trabajador no estaba de alta en esta empresa sin haber notificado a la misma esta circunstancia, será motivo de despido disciplinario por incumplimiento de la buena fe contractual.

La retirada temporal del permiso de conducir, o la imposibilidad temporal de su no renovación por cualquier causa, serán motivo de suspensión temporal del contrato de trabajo, pasando el trabajador a situación de excedencia voluntaria por el tiempo de suspensión, con un máximo de doce meses, sin derecho a remuneración alguna. El trabajador deberá solicitar el reingreso transcurrido el plazo de suspensión, dentro de un período de un mes tras la finalización de la suspensión, perdiendo su derecho al reingreso en el caso de no solicitarlo en el citado plazo.

La retirada definitiva o temporal del permiso de conducir derivada de un delito en la conducción, que se haya producido con un vehículo propio o ajeno a la empresa será considerada falta muy grave y motivo de despido disciplinario.

La pérdida definitiva del permiso para conducir los vehículos asignados por la empresa será causa de extinción del contrato de trabajo, llevándose a efectos la misma en las condiciones estipuladas en el artículo 52 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores cuando se produzca una ineptitud sobrevenida de la capacidad del trabajador para conducir.

Art. 25. *Pago de sanciones derivadas del incumplimiento de las normas de circulación.*—Las multas derivadas del incumplimiento del código y normas de circulación, normativa de transporte y seguridad vial, serán abonadas por el conductor, siempre que quede determinada su responsabilidad en la infracción cometida.

La empresa podrá proceder al pago de las multas impuestas al trabajador, estando facultada para descontar como anticipo de la nómina el importe de la multa, en el mes en que se haya recibido y abonado la sanción al organismo sancionador, o bien acordar el fraccionamiento del importe, procediendo a su descuento en meses sucesivos, hasta la cancelación total de la deuda del trabajador con la empresa.

Art. 26. *Ropa de trabajo.*—La empresa proveerán a sus trabajadores de uniforme de trabajo (que será de uso obligado), guantes y los equipos de protección necesarios, que serán renovados cuando se entreguen a la empresa las prendas y los equipos desgastados por el uso.

Se entregará al trabajador como ropa de trabajo: Un uniforme compuesto de polo, pantalón y forro polar, que se dará una vez al año. La primera entrega se realizará una vez superado el período de prueba.

EPIS: Guantes, botas específicas de seguridad, chaleco reflectante y botiquín para vehículo.

Si el trabajador extravía alguno de estos elementos la empresa no los repondrá.

Cuando el trabajador cause baja en la empresa, devolverá la ropa de trabajo, al igual que el teléfono móvil de empresa y la tarjeta de combustible y peaje.

Capítulo IX

Asuntos sociales y varios

Art. 27. *Póliza de seguros.*—Para los años de vigencia de este convenio, la empresa deberá suscribir una Póliza de Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo, que cubra los riesgos de accidente de trabajo, causado en cualquiera de las 24 horas del día, garantizándose para tales circunstancias la percepción por el trabajador o a sus derecho-habientes las siguientes cantidades:

- Muerte o incapacidad permanente total por accidente laboral: 26.296,31 euros.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por accidente laboral: 39.441,51 euros.

Con las excepciones contempladas en las cláusulas generales de la póliza de seguro, de las que se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Art. 28. *Seguridad y Salud Laboral.*—1. Las partes intervinientes en la negociación del presente convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- a) Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- b) La empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo.
- c) En materia de prevención los trabajadores recibirán una adecuada información y formación con cargo a la empresa.
- d) Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que se designe por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria.
- e) La empresa estará obligada a facilitar a sus trabajadores, al menos una vez al año, un reconocimiento médico, que únicamente será de obligado cumplimiento para el grupo profesional de personal de movimiento y conductores, considerándose la negativa al mismo como causa suficiente para el despido disciplinario. La empresa concertará con el Servicio de Prevención contratado las fechas de realización de las pruebas médicas y se notificará la fecha prevista al trabajador con antelación suficiente, y el trabajador notificará con dos días de antelación la posible falta de asistencia y deberá justificar siempre la causa que la provoque.
- f) La Empresa y los trabajadores se comprometen al respeto escrupuloso del Reglamento de Transportes de Mercancías Peligrosas por Carretera, así como las normas complementarias sobre conducción y jornadas para los conductores que realizan este tipo de transporte.

2. Las emisoras y otros medios de comunicación, siempre que sean aportados por la empresa, en ningún caso supondrán en su aplicación un atentado contra la dignidad personal y profesional del trabajador y el uso expreso de las mismas será exclusivo de las necesidades del servicio y conforme a lo preceptuado en la legislación vigente sobre Tráfico y Seguridad Vial.

3. Se pacta expresamente como medida de seguridad la localización mediante GPS de cabeza tractora y/o remolque.

Capítulo XI

Derechos sindicales y Formación

Art. 29. *Derechos de los representantes de los trabajadores.*

29.1. Los representantes de los trabajadores tendrán los derechos, deberes y garantías reconocidos en la legislación vigente y en el II Acuerdo General.

29.2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, siempre que se elabore una norma de acumulación con carácter mensual del crédito horario, de la que se entregará copia a la empresa.

Art. 30. *Cuota sindical.*—A todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten por escrito les será descontado en nómina el importe de la cuota sindical que indiquen, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

Art. 31. *Formación.*—Los cursos de Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El coste de la formación será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 32. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*—Visto el texto del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, que indica entre los contenidos mínimos de los convenios colectivos el establecimiento de los procesos de resolución extrajudicial de conflictos y específicamente los que se refieren a las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos de inaplicación a que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, las partes firmantes de este convenio establecen procedimiento de solución de conflictos de carácter colectivo.

En base a ello los firmantes acuerdan que aquellos conflictos de carácter colectivo, y expresamente los derivados del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán sometidos expresamente a los procedimientos regulados en el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” y su Reglamento.

Art. 33. *Protocolo de igualdad.*—De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberá negociar con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la Ley y conforme al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la consecución del objetivo de plena igualdad se dará especial prioridad a las medidas relativas a acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso por razón de sexo.

Art. 34. *Lactancia.*—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 10 días laborables o 14 naturales.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—Los trabajadores que actualmente ostentan la categoría de “Conductor mecánico”, quedarán equiparados a la categoría de “Conductor de Primera” y mantendrán con carácter “ad personam” sus condiciones salariales (devengo diario, salario de 30 euros por día) y el importe de las percepciones extrasalariales por dietas, sin perjuicio de estar sometidas para su devengo a las condiciones establecidas en el artículo 19.

Disposición adicional segunda.—Las nuevas tablas salariales entrarán en vigor el día 1 de junio de 2015, manteniéndose hasta dicha fecha las retribuciones económicas que se venían percibiendo, conforme al Acuerdo suscrito entre las partes en fecha 25 de septiembre de 2013.

Las partes negociadoras, siendo conscientes de la delicada situación económica en la que se encuentra la empresa, derivada de la crisis económica en general, que ha afectado al sector del transporte en gran medida, y de la necesidad de prestar servicios competitivos, buscando siempre la viabilidad de la empresa, consideran necesario mantener las medidas de contención salarial adoptadas hasta que la situación económica negativa de la empresa haya revertido.

Ambas partes convienen que, en el supuesto de que la empresa “Transportes Pibejo” diese unos resultados económicos positivos, entendidos como el resultado de la cifra de beneficio neto, es decir, una vez liquidado el Impuesto de Sociedades, se deberá llevar a cabo una negociación de los incrementos salariales correspondientes para el año 2016 y 2017, para lo cual, a partir del 1 de febrero de 2016, se deberán mantener las reuniones que fueran necesarias entre la empresa y los representantes de los trabajadores, orientando ambas partes su actuación con arreglo al principio de buena fe, con el fin de pactar los incrementos salariales aplicables.

Disposición adicional tercera.—En lo no dispuesto expresamente en este convenio, será de aplicación lo regulado en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, “Boletín Oficial del Estado” de 29 de marzo de 2012, y, con carácter general, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

- Anexo I. Tablas salariales por categorías.
- Anexo II. Complementos de puesto de trabajo.
- Anexo III. Grados de parentesco.

ANEXO I TABLAS SALARIALES			
<i>GRUPO PROFESIONAL</i>	<i>SALARIO MES</i>	<i>PRORRAT PAGAS EXTRAS</i>	<i>SALARIO ANUAL</i>
GRUPO I. Pers. Sup y Técnico			
Director de Area o Departamento	1.291,29	215,22	18.078,09
Titulado Grado Superior	1.253,35	208,89	17.546,94
Titulado Grado Medio	1.158,49	193,08	16.218,84
Jefe de Servicio	1.196,46	199,41	16.750,44
Jefe de Seccion	1.188,56	198,09	16.639,89
Jefe de Negociado	1.177,43	196,24	16.484,04
Jefe de Tráfico de Primera	1.177,43	196,24	16.484,04
Jefe de Tráfico de Segunda	1.154,70	192,45	16.165,74
Encargado General	1.154,70	192,45	16.165,74
GRUPO II. Personal Administrativo			
Oficial de Primera	1.158,49	193,08	16.218,84
Oficial de Segunda	1.139,50	189,92	15.953,04
Auxiliar	1.120,54	186,76	15.687,56
Auxiliar Administrativo de entrada	850,00	141,67	11.900,00
GRUPO III. Personal de Movimiento			
Conductor de Primera	900,00	150,00	12.600,00
Conductor de Segunda	800,00	133,33	11.200,00
Conductor de nuevo ingreso	750,00	125,00	10.500,00
Conductor de Cercanías	750,00	125,00	10.500,00
Conductor repartidor de vehículos ligeros	800,00	133,33	11.200,00
			-
GRUPO IV. Pers. De Serv. Auxiliares			
	850,00	141,67	11.900,00

ANEXO II						
COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	IMPORTE MENSUAL			IMPORTE ANUAL		
	GRUPO III. Personal de Movimiento	DISPONIBILIDAD	HORAS PRESENCIA	NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	HORAS PRESENCIA
Conductor de Primera	135,00	90,00	90,00	1.620,00	1.080,00	1.080,00
Conductor de Segunda	120,00	80,00	80,00	1.440,00	960,00	960,00
Conductor de nuevo ingreso	112,50	75,00	75,00	1.350,00	900,00	900,00
Conductor de Cercanías	112,50	75,00	75,00	1.350,00	900,00	900,00
Conductor repartidor de vehículos ligeros	112,50	75,00	75,00	1.350,00	900,00	900,00

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



(03/18.961/15)

