

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 24 de abril 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 “Just in Time Expedition, Sociedad Limitada” (código número 28100622012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Just in Time Expedition, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de diciembre de 2013; 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 24 de abril de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
“JUST IN TIME EXPEDITION, S.L.”****Para los años 2.013 a 2.018****Aprobado por la Comisión Negociadora el 20 de marzo de 2.014**

Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. Naturaleza, finalidad y eficacia**

El presente Convenio ha sido suscrito, de una parte por el Administrador de JUST IN TIME EXPEDITION, S.L., como representante, que lo hace en virtud de las facultades y poderes de representación conferidos al mismo por la referida entidad y, de la otra por el Delegado de Personal, en legal representación de los trabajadores.

Este Convenio ha sido negociado y se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y en particular, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 de dicho Texto Legal.

Este Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores obligará a la empresa firmante y a los trabajadores y trabajadoras que integran actualmente su plantilla, así como a los que ingresen en ella en el futuro y en todos los centros de trabajo de la empresa actuales y futuros.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todas las sedes y centros de trabajo abiertos por la empresa firmante, o que puedan abrirse en el futuro, en la Comunidad de Madrid.

Además y dadas las especiales características de la actividad de transporte de mercancías por carretera que, con objeto de dar cobertura a los clientes, requiere que la prestación de los servicios se lleve a efectos en distintas localizaciones del territorio nacional e internacional, ambas partes acuerdan expresamente que el presente convenio alcance también a los trabajadores que, contratados en los centros de trabajo de la empresa en la Comunidad de Madrid, se desplacen para prestar sus servicios laborales y profesionales en otros lugares fuera de dicho territorio geográfico.

Artículo 3. Ámbito funcional

Este Convenio es de aplicación en la empresa que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realiza las actividades de agencia y transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulan sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluida la actividad de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes.

En virtud del principio de unidad de este convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios y actividades desarrollados por la empresa, aunque no estén comprendidas en el ámbito funcional descrito en el párrafo precedente, siempre que se desarrollen como actividades subordinadas o auxiliares de aquellas.

Si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, no les será éste de aplicación.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio es de obligada observancia para la empresa firmante y todos sus trabajadores nacionales o extranjeros, actuales y futuros, con independencia del lugar donde se lleve a efectos la prestación laboral.

Artículo 5. Ámbito temporal y vigencia

Con independencia de su fecha de presentación ante la Autoridad Laboral y la de su publicación oficial en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, el presente Convenio entra en vigor con efectos desde el día 1 de Mayo de 2.013, y tiene vigencia inicial hasta el 31 de diciembre del año 2.018.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra, que podrá realizarse dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha

establecida para su finalización. En caso de no producirse dicha denuncia expresa, se entenderá tácitamente denunciado a partir del día de su vencimiento. La mesa negociadora del nuevo convenio deberá quedar constituida en plazo máximo e improrrogable de un mes, a contar desde la fecha de su denuncia, ya sea ésta expresa o tácita.

A efectos de ultraactividad, si transcurrido un año desde su denuncia, sea expresa o tácita, no se hubiera alcanzado la firma de un nuevo convenio, éste se prorrogará íntegramente hasta la firma de un nuevo texto.

Artículo 6. Comisión paritaria

Queda constituida una Comisión Paritaria para la interpretación del convenio, estando compuesta por cuatro miembros. Dos de ellos en representación de la empresa, de los cuales al menos uno será su Administrador, o quien en el momento de su intervención tenga atribuidas y ostente legalmente las facultades directivas y poderes representativos en materia de personal, siendo el otro de libre designación. Los otros dos miembros actuarán en representación de los trabajadores, uno de los cuales ostentará la representación legal de los trabajadores en los términos de los artículos 62 ó 63 del Estatuto de los Trabajadores, siendo el otro también de libre designación por la parte social.

Tendrá su domicilio en Avenida de Tenerife número 2 Bloque 2 Planta 3, de San Sebastián de los Reyes (CP: 28703), Madrid, donde habrán de dirigirse por escrito las cuestiones de interpretación y de discrepancia, en los términos del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

1. El seguimiento y vigilancia del cumplimiento del convenio.
2. La interpretación sobre aplicación de sus preceptos.
3. La mediación y arbitraje en las discrepancias y conflictos de carácter colectivo que se deriven directamente de la aplicación del convenio.
4. Intervención en la solución de discrepancias producidas en los períodos de consultas de los procedimientos de descuelgue de las condiciones pactadas en el texto.
5. Emisión por escrito de sus acuerdos y resoluciones y, en su caso, acordar su inscripción y publicación oficial.

Los acuerdos de la comisión sobre interpretación del convenio deberán adoptarse por mayoría, teniendo éstos plena eficacia una vez firmados.

Deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez al año dentro del último trimestre natural y, con carácter extraordinario, un máximo de dos veces al año a petición de cualquiera de las partes. La reunión tanto ordinaria como extraordinaria, deberá celebrarse en el plazo de un mes desde la fecha de la comunicación formulada a la otra parte.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad y compensación y absorción

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.

Asimismo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en virtud de contratos de trabajo o pactos individuales, vigentes en la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo y que en cómputo global y anual de la totalidad de conceptos, excedan del mismo en cuanto a salarios.

Salvo que expresamente se haya establecido otra cosa, dicho exceso, sea cual sea su denominación salarial, será compensable y absorbible por los incrementos, mejoras o conceptos nuevos que se establezcan en el presente convenio.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 8. 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.

Artículo 9. Obligaciones del trabajador

9.1 Cumplimiento de las órdenes de la empresa: Sin más limitación que las establecidas en la ley, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y directivas, y a ejecutar con interés, eficiencia y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales, al amparo del artículo 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. En el caso de los trabajadores de conducción de vehículos, se hace expresa referencia al deber laboral básico del trabajador establecido en el artículo 5.e) del citado Texto Legal de contribuir a la mejora de la productividad, para lo cual deberá cumplir con los indicadores establecidos de desviación de rutas, consumos de combustible, utilización de autopistas de peaje, kilometraje mensual, velocidad media, tiempos de conducción y descanso, etc. que se regulan en el siguiente apartado.

9.2 Eficiencia, profesionalidad y rendimiento: La viabilidad de la actividad del transporte de mercancías por carretera está condicionada por el más estricto control de los costes ocasionados por la conducción de los vehículos.

A los efectos de este convenio y sin perjuicio de que el bajo rendimiento esté tipificado como falta muy grave, se definen los elementos de la conducción eficiente, productividad y rendimiento óptimos según los informes elaborados en base a los datos obtenidos por el funcionamiento de la plantilla, necesarios para la viabilidad de la actividad de transporte de mercancías por carretera, que constituyen una obligación laboral del conductor al amparo del artículo 5.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera óptimo el mejor dato obtenido del promedio del 10 % de la flota en dos períodos semestrales de referencia, abril a septiembre y octubre a marzo, siendo dados a conocer por la empresa a sus trabajadores.

Son los siguientes:

- Consumo del vehículo. El consumo de combustible máximo permitido en cómputo mensual será de 32 l/100 kms. 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.
- Gasto por utilización de peajes y euroviñeta. Cuando se produzca un gasto superior al óptimo, el trabajador podrá justificar dichos excesos por razones objetivas, que deberá acreditar de forma fehaciente vía GPS o SMS en el mismo momento de producirse. De no hacerlo la empresa procederá en los términos del capítulo VIII de este Convenio.
- Velocidad media. La velocidad media mensual mínima permitida es de 70 kms/h. Cuando un conductor no alcance la velocidad media óptima se procederá a un estudio particularizado de cada caso, en el que el trabajador será oído por la empresa y podrá alegar la justificación que estime oportuna.
- Cumplimiento de tiempos de conducción y descanso: Son los regulados en el Reglamento CE 561/2006, de 15 de marzo, e identificados en el artículo 21.2 de este convenio. Serán de estricto cumplimiento, estando prohibida y bajo responsabilidad exclusiva del trabajador la manipulación del sistema de control de la conducción del vehículo.
El cumplimiento de jornadas y descansos en la conducción será comprobado mensualmente por la empresa mediante aplicación informática "tachoplus" y "GPS" que reflejará el cumplimiento, o no, de descansos y prolongaciones de la conducción. Asimismo, se obtendrá la valoración económica de los incumplimientos en los tiempos de conducción y descansos, que será dado a conocer al infractor con advertencia de su responsabilidad directa, caso de consumarse la imposición de sanciones por parte de las autoridades de tráfico y/o transporte.
- Desviaciones sobre la ruta asignada del servicio. La desviación máxima mensual permitida sobre la ruta ordenada del 2 % de los kms totales. Para su determinación se compararán cada mes los kms ordenados por el departamento de tráfico y los realmente recorridos. El trabajador como conductor profesional, al momento de recibir la orden de transporte seleccionará la ruta más óptima y adecuada para la realización del trayecto, valorando conjuntamente distancia, tiempo de recorrido, consumo y gastos de peaje. De no poder determinar la en base a su propia experiencia, deberá solicitarla al departamento de tráfico. A los presentes efectos, se hace constar que la ruta óptima no tiene que coincidir necesariamente con la más corta, dado que deben considerarse también los gastos de peaje y consumo del vehículo.

Los kilómetros recorridos en exceso, siempre que sea superior al límite máximo permitido del 2 % sobre los trayectos fijados por el departamento de tráfico, serán considerados como desviaciones no autorizadas y se descontarán íntegramente del total de kilómetros recorridos en el mes, a efectos del posterior cálculo de su productividad y retribución.

A efectos del cómputo del kilometraje recorrido y, en su caso, las desviaciones producidas, es obligado para el trabajador rellenar la hoja de ruta GPS, en la cual indicará los kilómetros del camión en el punto de carga y en el de descarga.

El conductor está obligado a informar a la empresa de aquellas rutas no óptimas por las que ha debido circular por razones ajenas a su propia voluntad, lo cual deberá acreditar mediante GPS o en su defecto SMS.

- Recorrido mensual sin desviaciones. La distancia fijada como mínima mensual es de 12.500 kms. La empresa ordenará servicios al conductor que posibiliten el cumplimiento de este ratio de mínima productividad y rendimiento, de no ser así el incumplimiento se considerará a todos los efectos justificado.
- 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.
- Ausencia de sanciones de tráfico, de siniestralidad y de daños o faltas en las mercancías transportadas.
- Custodia del vehículo y las mercancías: El trabajador se hará cargo de la seguridad del vehículo que tiene asignado y de las mercancías 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, etc.

Con objeto de evitar este tipo de incidentes, queda prohibido estacionar los vehículos de la empresa en lugares poco seguros, deshabitados o apartados, con poca o nula concurrencia, quedando expresamente prohibido desviarse del curso legal del tránsito o ruta establecida para la mercancía. Asimismo, el desenganche del remolque o semirremolque solo podrá realizarse previa autorización expresa de la empresa y por escrito que podrá comunicarse vía SMS o GPS, con indicación del lugar de estacionamiento.

Si a pesar de lo expuesto ocurriera robo o daños contra el vehículo y/o su mercancía, el conductor vendrá obligado a presentar la correspondiente denuncia ante la autoridad policial del lugar donde haya ocurrido y simultáneamente notificarlo a la empresa, en el plazo máximo e improrrogable de 8 horas.

El conductor vendrá obligado también a informar a la empresa de todas las incidencias que se produzcan en el servicio prestado, tales como siniestros, roturas de las mercancías transportadas, faltas de éstas, no correspondencia entre los documentos de carga y lo realmente cargado, etc.

9.3 Permiso de conducir, capacitación profesional y ADR. El conductor, de forma absolutamente imperativa e inexcusable, está obligado a tener en vigor y renovar en sus fechas correspondientes los permisos de conducción de los vehículos asignados por la empresa y los títulos habilitantes de capacitación profesional CAP y ADR, que le habilitan para el ejercicio de su profesión y puesto de trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la aplicación del procedimiento previsto en el artículo 41 de este convenio. La empresa vendrá obligada a conceder al conductor los permisos necesarios para las tramitaciones de obtención o renovación que correspondan.

Artículo 10. Buena fe contractual y prohibición de discriminación

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, nacionalidad, edad, dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.

Capítulo III

Del personal

Artículo 11. Principios generales

11.1 Clasificación profesional: La clasificación del personal 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 en cada momento.

11.2 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, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías 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 categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

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, etc.

Artículo 12. Clasificación profesional

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Técnico y Administrativo: Es personal que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo técnico o de administración. Dentro de este se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:

Jefe/a de Departamento o Sección: son las personas en que la dirección de la empresa delega la gestión y el control de una actividad determinado y/o tiene personas a su cargo.

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

Oficial administrativo/a de 2ª: Es una persona que con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa, realiza operaciones administrativas corrientes, con cierta autonomía.

Auxiliar Administrativo: Es la categoría de ingreso inicial para todo el personal de administración y que realiza labores administrativas básicas, supervisado directamente por Dirección o un Jefe de Departamento.

Aprendiz/Prácticas

Grupo II: Personal de Programación de Tráfico: Es el personal que atiende a los clientes y programa las operaciones de tráfico de los camiones, gestiona el trabajo de un grupo de conductores, haciendo cumplir la normativa interna de la empresa. Deberá tener conocimiento amplio de una lengua extranjera. Dentro de este se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Tráfico: tiene a su cargo un grupo de técnicos con los cuales se responsabiliza de la explotación de una flota de camiones. Deberá hacer cumplir la normativa interna al personal a su cargo, conseguir una productividad y rentabilidad marcada por la Dirección de la empresa y ofrecer un nivel de calidad exigido por los clientes.

Técnico de Tráfico de 1ª: Es una persona que con una antigüedad mínima de 5 años en labores de programación de Tráfico, realiza, con cierta autonomía, labores de programación de una flota de camiones. Intenta conseguir unos objetivos de productividad y rentabilidad marcados por la Dirección.

Técnico de Tráfico de 2ª: es una persona que con una antigüedad mínima de 3 años en labores de programación de tráfico. Carece de autonomía y por ello estará directamente supervisado. Intenta conseguir unos objetivos de productividad y rentabilidad marcados por la Dirección.

Auxiliar de Tráfico: Es la categoría de ingreso inicial para todo el personal de tráfico y carece de formación en labores de programación de tráfico. Está supervisado directamente por Dirección u otro Técnico.

Aprendiz/Prácticas

Grupo III: Personal de Movimiento: Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores/as, que con la formación necesaria, conducen los camiones propiedad 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, colaborando en las labores de carga y descarga de los camiones. Dentro de este se distinguen a su vez los siguientes puestos de trabajo:

Conductor 1ª: Conductor con 6 años de antigüedad en la empresa y que, además de los requisitos del Conductor de 2ª, ha cumplido en todo ese período con todos los índices de eficiencia en la conducción establecidos en el presente convenio.

Conductor 2ª: Conductor con 3 años 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 presente convenio.

Conductor: Es la categoría de ingreso inicial en la empresa para todos los conductores que acrediten experiencia previa en la conducción y para aquellos que, aún habiendo prestado servicios anteriores por cuenta de ella, hayan extinguido su contrato y permanecido fuera de la empresa por tiempo superior a tres meses, salvo que se trate de un cese voluntario, en cuyo caso esta será la categoría para el nuevo ingreso.

Conductor Ayudante: Es el conductor con escasa o ninguna experiencia profesional y que por ello no puede asumir en solitario la conducción de vehículos, por lo que se le destina junto con otro conductor profesional de 1ª ó 2ª en la doble conducción de vehículos, bajo sus órdenes directas y supervisión, colaborando con él en las tareas de conducción, cargas, descargas, de documentación y navegación. A los 3 años de permanencia en esta categoría promocionará a la de conductor de 2ª.

Aprendiz

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares: En este grupo se incluye el personal obrero no cualificado y no dedicado a la conducción de vehículos:

- Operario de mantenimiento
- Mozo de almacén
- Mozo de taller
- Peón
- Limpiador
- Aprendiz

Capítulo IV

Contratación, extinción y promoción profesional

Artículo 13. Ingreso al trabajo

13.1 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 aquél 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.

Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato a la firma del mismo, siendo simultáneamente informado de todas las condiciones aplicables. Igualmente se hará entrega de una copia básica del mismo a la representación legal de los trabajadores.

Previamente al inicio de la relación laboral, todo trabajador será formado e informado sobre las medidas de prevención y seguridad establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, siéndole entregados, en su caso, los elementos de protección individual que deberá utilizar durante su jornada laboral.

Igualmente, el trabajador será informado sobre las condiciones laborales, obligaciones y funciones particulares de su puesto de trabajo y categoría profesional y, especialmente, de las que hacen referencia a productividad y rendimiento. A tales efectos, se le hará entrega de una copia del presente convenio colectivo.

Dadas las particularidades del transporte de mercancías, sobre todo internacional, 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.

13.2 Entrega de vehículos. A todo conductor contratado en la empresa le serán entregados los diferentes elementos del vehículo que se pone a su disposición, como su documentación, cintas de amarre, toldos, tablas de aluminio, mordazas, escuadras y demás elementos auxiliares, siendo informado y formado sobre su correcta y adecuada utilización y firmando una hoja inventario del material entregado que deberá permanecer en el vehículo asignado para su uso exclusivo, siendo responsable de su conservación y de su devolución cuando se extinga o suspenda temporalmente la relación laboral.

Con objeto de garantizar la no manipulación indiscriminada de los vehículos, de forma que puedan ser asignados a distintos conductores y de mantener la imagen corporativa de la empresa en los mismos, queda expresamente prohibida la modificación de elementos del vehículo y la instalación en él de cualquier clase de aparatos, distintivos, dispositivos de iluminación o de otro tipo, etc., sin previa solicitud y expresa autorización por escrito.

Ante los riesgos que ello supone, sobre todo en caso de accidente, queda expresa y terminantemente prohibido, sin excepción alguna, llevar personas ajenas a la empresa en el vehículo asignado. Caso de incumplimiento no mediando autorización expresa y por escrito conteniendo la identificación del acompañante, será considerado como falta muy grave en grado máximo, siendo el conductor único responsable de las lesiones provocadas en caso de accidente.

13.3 Documentación de entrega de vehículo, semirremolque y certificado de actividad. La empresa asignará al conductor para el desarrollo de su trabajo una cabeza tractora y un semirremolque, los cuales podrán ser cambiados cuando las circunstancias organizativas o productivas y las necesidades de reparación y mantenimiento del propio vehículo lo hagan necesario.

Tanto en la asignación inicial, como en los cambios de vehículo que se puedan producir en el transcurso de la relación laboral, el conductor está obligado a firmar con carácter previo a dicha asignación, por exigencia de la normativa reguladora del transporte, los documentos formulario tipo

acreditativos del equipamiento y estado de entrega de la cabeza tractora y del semirremolque y de eficiencia total del vehículo.

Asimismo, se le entregará el certificado de actividades obligatorio aprobado por el Reglamento CE 561/2006, firmándolo como acuse de entrega.

El conductor podrá dejar constancia de sus alegaciones en dichos documentos en el momento de su firma.

Como quiera que la ausencia de la documentación descrita supone una infracción, a tenor de lo establecido en el artículo 143.1 de la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre y, en su caso, la retención del vehículo por las autoridades de tráfico, la negativa del conductor a firmar la entrega de la documentación descrita sin causa justa y sin formulación de alegaciones, determinará la imposibilidad de iniciar la conducción por causa imputable a su exclusiva voluntad, determinando la extinción del contrato de trabajo en período de prueba y, caso de haber transcurrido éste, la falta injustificada al trabajo con las consecuencias salariales y disciplinarias correspondientes.

13.4 Idioma y trabajadores extranjeros. La formalización inicial de la relación laboral, así como el desarrollo de la misma se realizará en idioma español, de tal forma que los documentos, órdenes, comunicaciones, incluidas por gps y sms, instrucciones y, en general, todos los actos de comunicación verbal o escrita entre empresa y trabajadores, se realizarán en este idioma. No obstante lo anterior, la empresa y el trabajador podrán requerir la asistencia de un traductor cuando existan acreditadas dificultades de entendimiento entre ambos.

Artículo 14. Período de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de dos meses para el resto del personal, ello sin perjuicio de lo regulado específicamente para el contrato indefinido de apoyo a emprendedores en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que será de un año en todo caso.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, 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 derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

La retirada por cualquier causa o motivo de los permisos de conducción y/o capacitación, o su no renovación, ocurridos en el transcurso del período de prueba, serán causa de extinción del contrato de trabajo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en ese tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador, bajo cualquier modalidad de contratación, haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

Artículo 15. Extinción del contrato

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa realiza y con objeto de garantizar el tiempo necesario para acometer la cobertura de vacantes y planificar el retorno de conductores a la base, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima a la fecha del cese, de 30 días si pertenece a los grupos I o II y de 15 días si pertenece a los grupos III o IV, y todo ello sea cual sea la duración del contrato y aunque se trate de contratos temporales con fecha de vencimiento cierta, cuando sea el trabajador quien decida su no renovación. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar, pudiendo reclamar la diferencia, si no alcanzara.

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, cuando la empresa decida prescindir de los servicios de un trabajador por la finalización temporal de su contrato de trabajo, deberá comunicárselo por escrito con una antelación mínima a la fecha del cese, de 30 días si pertenece a los grupos I o II y de 15 días si pertenece a los grupos III o IV, salvo que se trate de despidos disciplinarios, o cuando en función de la causa alegada, las Leyes dispongan otros plazos aunque éstos sean inferiores. 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.

Artículo 16. Extinción del contrato por causas objetivas

Los contratos de trabajo en la empresa podrán extinguirse en virtud de las causas objetivas establecidas en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con el procedimiento previsto en el propio artículo 51 y en los artículos 52 y 53 del mismo.

A tales efectos, será considerada causa objetiva para la extinción del contrato de trabajo, prevista en el artículo 52, apartados a) y b), cuando transcurrido en su caso el período de prueba establecido en su contrato, el conductor acredite resultados negativos en la productividad y eficiencia definida en el artículo 9.2, durante 3 meses consecutivos, 4 meses alternos en el período de un año o 6 meses en el plazo de dos años. A tales efectos, la empresa tendrá la obligación de dar a conocer al conductor la evolución de sus ratios de productividad, con advertencia expresa y por escrito cuando éstos arrojen un resultado negativo. Asimismo, el trabajador podrá advertir y exigir de la empresa la realización por parte de ésta de aquellas intervenciones mecánicas, mantenimientos y/o revisiones del vehículo que tenga asignado, cuando entienda que son necesarias para el correcto cumplimiento de su trabajo y de los objetivos marcados por la empresa.

Artículo 17. Modalidades de contratación

Las partes firmantes de este convenio se someten expresamente a lo regulado respecto de la utilización de las distintas modalidades contractuales y su duración en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, aprobado por resolución de 13 de marzo de 2.012, de la Dirección General de Empleo, publicado en el BOE el día 29 de marzo de 2.012, en base al cual el contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración de 12 meses en un período de 18 meses.

Los contratos de prácticas y formación se regularán por lo establecido con carácter general en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su salario es el que se indica en las tablas del presente convenio. Los contratos en prácticas solo podrán realizarse para las categorías profesionales de los Grupos I y II.

Artículo 18. Promoción profesional

Sin perjuicio de las condiciones objetivas estipuladas en el artículo 12 de clasificación profesional, la promoción dentro de cada grupo profesional se realizará por la Dirección de la empresa tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo, la experiencia acreditada en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, el cumplimiento de sus obligaciones laborales, sobre todo en lo referente a productividad y eficiencia, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa, con especial valoración de la responsabilidad, dedicación e implicación demostradas por el trabajador y la formación adquirida.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 19. Doble conducción o conducción en equipo

Se entiende por doble conducción aquella en la que en un mismo vehículo prestan sus servicios dos conductores de forma simultánea, los cuales se van turnando de forma alternativa en la conducción del vehículo, con el fin de cumplir plazos comprometidos de llegada a la carga y descarga, que se justifican por la urgencia o naturaleza perecedera de las mercancías. La tripulación del vehículo en doble conducción estará formada por un conductor que asume el mando, y un conductor ayudante o aprendiz bajo las órdenes del primero.

Las retribuciones, tanto salariales como extrasalariales, se calcularán en función del número de kilómetros recorridos por cada uno de ellos y registrados en el tacógrafo digital.

Artículo 20. Subrogación de contratos

Teniendo en cuenta que la titularidad del vehículo asignado al conductor obliga la pertenencia de éste a la empresa para su conducción y con respeto de las condiciones laborales preexistentes, todo trabajador que deba ser subrogado de otras empresas para desempeñar sus funciones en esta, pasará a regular su relación laboral por el presente convenio, sin perjuicio que deban respetarse las condiciones más beneficiosas, conforme prevé el artículo 7 de este convenio.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada de trabajo

21.1 La jornada ordinaria máxima para todos los trabajadores, grupos profesionales y categorías 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. La jornada ordinaria tendrá un límite de 10 horas diarias de trabajo efectivo, según la definición del apartado 3 de este artículo.

21.2 La regulación de la jornada laboral en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, se atenderá a lo que establece el Reglamento CE nº 561/2006:

Conducción semanal (artículo 6.2): Máximo 56 horas semanales.

Conducción bisemanal (artículo 6.3): Máximo 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 (artículo 7): 4 horas 30 minutos.

Pausa (artículo 7): Después de 4 h 30 minutos de conducción, deberá realizar una pausa de 45 minutos.

Fraccionamiento de la pausa (artículo 7): Sólo 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 o descanso fraccionado en dos períodos, 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.

Descanso diario reducido (artículo 8.2): Período de descanso de al menos 9 horas consecutivas, pero inferior a 11 horas. Sólo se puede hacer un máximo de tres descansos reducidos a la semana.

Descanso diario con doble equipo (artículos 8.5 y 4.o): Para que se califique como "conducción en equipo" debe haber al menos 2 conductores en el vehículo que participen en la conducción. Los conductores al menos deben descansar 9 horas consecutivas dentro de un periodo de 30 horas y con el vehículo estacionado.

Pausa con doble equipo: Después de 4 horas y 30 minutos de conducción, deberá realizar una pausa de 45 minutos, para lo cual no será necesario detener el vehículo y podrá cumplirse sin participación activa en la conducción.

Período de descanso semanal normal (artículo 4.h): 45 horas.

Período de descanso semanal reducido (artículo 4.h): 24 horas.

Lugar de descanso en pausa, diario y semanal (artículo 8.8): Los períodos de pausa en la conducción, descansos diarios y semanales tomados fuera del centro de explotación de la empresa, podrán efectuarse en el vehículo.

21.3 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 como conducción efectiva del vehículo.

21.4 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 computadas ni como tiempo efectivo de trabajo ni como de presencia regulada en el artículo 22 del presente texto.

21.5 La contratación de los trabajadores, sobre todo conductores, incluye expresamente que la prestación efectiva de sus servicios pueda realizarse también en domingos, festivos y horario nocturno. No obstante, la empresa adoptará las medidas organizativas necesarias para adaptar sus jornadas y compromisos de carga, descarga y circulación, para que ello se produzca lo mínimo posible e indispensable.

21.6 Los trabajadores pertenecientes a los Grupos Profesionales I, II y IV tendrán derecho a descanso semanal ininterrumpido como mínimo de la tarde del sábado y la jornada completa del domingo.

21.7 El personal de movimiento de la empresa perteneciente al Grupo Profesional III, salvo que en su contrato se disponga expresamente otra cosa, se entenderá contratado de forma específica para prestar también servicios en sábado, domingo y festivo. No obstante tendrán también derecho a los descansos diarios y semanales conforme a lo expresamente dispuesto en el artículo 28.3 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

21.8 La empresa establecerá los medios técnicos necesarios para registrar y totalizar la jornada laboral de sus trabajadores, viniendo obligados éstos a registrar sus entradas y salidas del puesto de trabajo, tanto al inicio y final de sus jornadas diarias, como durante la misma. En el caso de los conductores dicho control se realizará mediante los dispositivos de tacógrafo digital. En cualquier caso, los medios de control de presencia habilitados, así como el tacógrafo digital, gps y erp podrán ser utilizados por la empresa como medios válidos de prueba con fines disciplinarios.

Artículo 22. Horas de presencia en los trabajadores móviles

De común acuerdo ambas partes consideran 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 las siguientes:

- a) Tiempo de carga y descarga con presencia física y activa del trabajador, justificada por éste y ordenada por la empresa.
- b) Tiempo utilizado en ruta en repostar combustible.
- c) Tiempo utilizado en ruta en enganchar y desenganchar plataformas y remolques.
- d) Averías en ruta del vehículo en las que expresamente la empresa haya manifestado la obligada necesidad de la presencia del trabajador.

En ningún caso serán consideradas como horas de presencia:

- e) Horas de comidas, cafés y pernoctación.
- f) Descansos obligatorios en la conducción.
- g) 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.
- h) Tiempos de espera para cargar, descargar o efectuar trámites aduaneros.
- i) Avería y revisión del vehículo, cuando la misión del trabajador se limite a depositarlo en el taller.

Las horas de presencia se retribuirán en un complemento de presencia, conforme a lo establecido en el artículo 25.3 de este convenio.

Artículo 23. Disponibilidad de los trabajadores móviles y horas extraordinarias

Únicamente serán consideradas horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo realizadas sobre la duración anual máxima establecida en el artículo 21.1 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 21.3.

Para determinar si ha existido realización de horas extraordinarias será necesaria e indispensable totalizar la jornada laboral anual a 31 de diciembre y constatar que la misma ha superado el límite anual del artículo 21.1 de este convenio. Determinada la realización de horas extraordinarias, la empresa dentro del plazo de 4 meses a contar desde dicho día 31 de diciembre, deberá proceder a su compensación económica o con descanso equivalente, conforme a lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta que la realización de horas extraordinarias a solicitud de la empresa sea obligatoria, si bien ésta respetará los tiempos de descanso establecidos por la ley para los trabajadores.

En los trabajadores móviles de conducción de vehículos la percepción del complemento salarial de disponibilidad establecido en el artículo 25.4 de este convenio compensará la posible realización de horas extraordinarias y constituirá el valor total de su compensación.

Se presumirá, salvo prueba en contrario cuya carga corresponderá al trabajador, que no existe realización de horas extraordinarias cuando los kilómetros recorridos en cómputo mensual sean menos de 12.500 y en cómputo anual inferiores a 137.500 kilómetros.

Artículo 24. Vacaciones, licencias y permisos

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales por año de servicio y el período para su disfrute se fijará de común acuerdo con la empresa, previa solicitud del trabajador, pudiendo ser objeto de exclusión aquellas fechas que a criterio de la empresa sean de mayor actividad.

Salvo circunstancias excepcionales y justificadas, su disfrute no podrá dividirse en más de dos períodos al año.

La retribución durante el período de vacaciones será de salario base, parte proporcional de pagas extraordinarias y complementos personales y del puesto de trabajo, si los hubiere.

Los conductores del grupo III percibirán en el mes de vacaciones una retribución total por todos los conceptos que en ningún caso podrá ser inferior a 1.200 euros brutos por los 30 días de vacaciones, o 40 euros brutos por día natural.

Todo trabajador dispondrá de los permisos retribuidos y en las condiciones reguladas en el artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el II acuerdo general de las empresas de transporte.

Capítulo VI

Retribuciones

Artículo 25. Retribuciones

Dadas las características específicas de la actividad de transporte, cuyo rendimiento depende esencialmente de la eficiencia en la conducción de los trabajadores, se establece un sistema retributivo basado en el cumplimiento de los parámetros de efectividad fijados por la empresa conforme a los artículos 9 y 10 de este Convenio.

Los conceptos retributivos son los siguientes:

25.1 Salario base: Tendrá la cuantía que se fija en las tablas salariales adjuntas.

25.2 Pagas extraordinarias: Se establecen 2 pagas extraordinarias anuales por importe de salario base cada una de ellas. Su abono se realizará, según se determine en contrato de trabajo, por pago los días 15 de julio y 15 de diciembre, o por su prorrateo en la nómina mensual. En todo caso y salvo pacto en contrario, los trabajadores de movimiento del Grupo Profesional III percibirán las pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente por doceavas partes cada una de ellas.

25.3 Horas de presencia en los trabajadores móviles: Conforme a lo previsto en el artículo 22, su realización queda completamente compensada por cada mes completo de trabajo con el pago que por este concepto de un complemento de presencia del 10 % del salario base. La percepción de este complemento cubrirá la posible realización de hasta 200 horas de presencia anuales. Las que se acrediten y excedan de este límite se pagarán al precio de la hora ordinaria.

25.4 Disponibilidad y horas extraordinarias: En los trabajadores móviles de conducción su posible realización queda completamente compensada por cada mes completo de trabajo con el pago por este concepto de un complemento de disponibilidad equivalente al 10 % del salario base. La percepción de este complemento compensará la realización de hasta 200 horas extraordinarias al año. Las que se acrediten y excedan de este límite se abonarán al precio de la hora ordinaria.

Para los trabajadores que no sean de conducción de vehículos, las no compensadas con descanso equivalente, serán retribuidas con el mismo importe que la hora ordinaria conforme establece el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, y su valor económico se calculará elevando al año las retribuciones totales del trabajador por todos los conceptos, dividido por la jornada anual prevista en el artículo 21.1.

Salvo prueba en contrario cuya carga corresponderá al propio trabajador, se presumirá la inexistencia de horas extraordinarias para todo conductor que pierda el derecho a la percepción del complemento de eficiencia y productividad regulado en el apartado 7 de este artículo, como consecuencia del incumplimiento de los parámetros de productividad definidos en el artículo 9.2 de este convenio, relativos a velocidad media, tiempos de conducción y descanso y recorrido óptimo mensual, dado que su cumplimiento está directamente ligado a la realización de trabajo efectivo durante la jornada.

25.5 Trabajo en domingos y festivos: Para todas las categorías de los grupos I, II y IV se establece un complemento por trabajo en festivos de 20 euros por día.

Respecto del personal de movimiento del grupo III, su actividad del transporte de mercancías por carretera, sobre todo internacional, implica que con objeto de cumplir los plazos acordados con los clientes, la prestación de servicios deba realizarse también en domingo y festivo. En consecuencia, todo este personal, salvo que en su contrato se disponga expresamente otra cosa, se entenderá contratado de forma específica para prestar servicios también en sábado, domingo y festivo, por lo que no se devengará complemento salarial alguno por esta circunstancia.

En cualquier caso, la empresa procurará adaptar las jornadas laborales de forma que respeten al máximo posible el descanso de los domingos y los días festivos.

25.6 Trabajo nocturno: Por idénticos motivos a los expresados en el párrafo precedente, dentro de la prestación laboral específica de los trabajadores móviles de conducción se encuentra la realización en horario nocturno, por lo que no se devengará complemento salarial alguno por dicho motivo. No obstante, la empresa organizará el trabajo, los horarios de carga y descarga y las jornadas laborales de forma que, en la medida de lo posible, éstas terminen antes de las 22 horas y comiencen después de las 6 horas de la mañana, evitando la realización de trabajo nocturno.

25.7 Plus de eficiencia y productividad: Todo trabajador que cumpla conjuntamente con todos y cada uno de los parámetros de eficiencia en la conducción y productividad del artículo 9.2 de este convenio, percibirá un complemento salarial por este concepto equivalente al 10 % del salario base.

Cuando sin causa justificada el conductor deje de cumplir con alguno de los indicadores del citado artículo 9.2, perderá el derecho a percibir el complemento correspondiente. La primera y segunda vez lo perderá solo en los meses del incumplimiento. Pero cuando se acumulen tres o más meses de incumplimiento, aunque no sean consecutivos, lo perderá en los meses incumplidos y en el siguiente con derecho.

25.8 Antigüedad: No se devengará complemento salarial alguno por años de permanencia en la empresa, lo que se hace constar expresamente a efectos de lo establecido en el artículo 36.1.1 del acuerdo general de las empresas de transporte de mercancías.

25.9 Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos pactados y fijados en su importe a título individual por acuerdo con cada trabajador, no consolidables, compensables y absorbibles, que retribuyen las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional y, por tanto, su duración estará sujeta a la de la realización de las condiciones particulares que les dieron lugar.

Artículo 26. Percepciones no salariales. Gastos de desplazamiento, manutención y estancia

26.1 Dieta para personal de los Grupos I, II y IV. La dieta es un concepto extrasalarial no consolidable de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Previa autorización expresa, cuando el alojamiento en descanso diario o semanal se realice en un establecimiento hostelero, el pago compensatorio por dicho alojamiento se realizará sobre precio factura, que el trabajador deberá solicitar en el establecimiento a nombre de la empresa.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio particular y de la localidad del centro de trabajo al que se halle adscrito.

Por tanto, cuando se produzca el desplazamiento del trabajador, éste 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.

Siempre que la comida se realice una vez iniciada la jornada diaria y fuera de su residencia habitual, corresponderá la dieta de desayuno cuando haya existido pernoctación; la dieta de comida cuando la partida se produzca antes de las 12 horas am y la llegada después de las 14 horas am; y la cena cuando la partida se produzca antes de las 20 horas y la llegada después de las 22 horas.

26.2 Dieta para personal del Grupo IV. El importe diario de la dieta completa y única para todos los desplazamientos, ya sean en territorio nacional o internacional, será de 25 euros.

Solo existirá derecho a la percepción de dieta en los días en los que haya existido jornada efectiva de conducción de vehículos y/o de presencia, en los términos regulados en los artículos 21.3 y 22 de este convenio.

Los importes expresados han sido fijados teniendo en cuenta que los vehículos puestos a disposición de los trabajadores de conducción cuentan con calefacción y aire acondicionado independiente y cama para la pernocta.

El importe fijado para la dieta es mínimo y único para todos los trabajadores de la empresa firmante, siendo indiferente el lugar de Europa al que se realice el desplazamiento. No obstante, a título individual podrán abonarse importes superiores cuando el trabajador acredite la imposibilidad de pernoctación en la cabina del vehículo y/o cuando por la ruta asignada y país de destino se produzcan gastos de manutención y estancia extraordinarios en cuantía superior a la fijada, los cuales en ningún caso podrán superar los importes establecidos en el artículo 8 del reglamento del IRPF.

26.3 Plus de transporte y distancia: En aquellos casos en los que la empresa solicite al trabajador su desplazamiento durante la jornada laboral para la realización de la prestación de servicios en lugar distinto al que constituye su centro de trabajo habitual o para hacerse cargo de un vehículo estacionado y para ello utilice su vehículo particular, se le compensará dicho recorrido a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 2.7 Importe total de las percepciones

El importe total de las percepciones que tiene derecho a percibir el trabajador, salariales y no salariales, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el presente capítulo IV.

Artículo 28. Incapacidad temporal

Durante las situaciones de incapacidad temporal, ya se deriven de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador percibirá las prestaciones legalmente establecidas en cada momento por la Ley General de la Seguridad Social, sin derecho a complemento o mejora por ninguna causa.

Artículo 29. Seguro de accidentes laborales

La empresa vendrá obligada a suscribir una póliza seguro solo para el caso de accidentes de trabajo a favor de sus trabajadores, que garantice a los mismos o a sus beneficiarios la percepción de una indemnización 12.000,00 euros en caso de fallecimiento o declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual y de 15.000,00 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Cuando el accidente se produzca "in itinere" será preceptiva la aceptación y calificación como laboral por parte de la mutua patronal o entidad gestora de cobertura de las contingencias profesionales o, en su caso, por resolución firme de la Seguridad Social o de los juzgados de lo social

Artículo 30. Anticipos

Todo trabajador podrá solicitar a la empresa anticipos de su salario neto, cuyo importe no podrá exceder del 80 % de lo devengado en la fecha de su solicitud, debiendo contestar la empresa en el plazo de 2 días, la cual vendrá obligada a su concesión, salvo razones debidamente justificadas.

En el caso de los conductores, con objeto de que no deban adelantar su propio dinero para sufragar los gastos de su estancia en los desplazamientos fuera de su lugar de residencia, semanalmente se le ingresará mediante transferencia en una cuenta bancaria que deberá tener abierta en una Entidad Financiera española, la cantidad de 200,00 en concepto de anticipos. Dicha cantidad será totalizada y descontada del salario neto mensual que tenga derecho a percibir el trabajador.

Asimismo será contemplado como anticipo y descontado en la nómina, el importe económico correspondiente al perjuicio causado a la empresa por desviaciones al precio de 1,30 por km; por peajes por encima de lo establecido en el artículo 9.2 al precio pagado en exceso; robo o daños en el vehículo y/o la mercancía transportada si no se ha formulado denuncia; y denuncias por infracciones de las normas de circulación conforme a lo previsto en el artículo 31 siguiente.

Artículo 31. Pago de denuncias

La empresa establecerá los medios necesarios para el pronto pago de las multas impuestas al trabajador por las infracciones de las disposiciones sobre tráfico, normativa de transporte y seguridad vial, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posible y ello sin perjuicio de su responsabilidad sobre la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

Cuando quede determinada la responsabilidad del trabajador sobre la denuncia, la empresa quedará facultada para descontar de la nómina del mes en que se haya recibido la notificación el importe de la denuncia en concepto de anticipo, procediendo simultáneamente a su pago al Organismo sancionador.

Artículo 32. Pago del salario

El único medio válido de pago del salario será la transferencia bancaria. A tales efectos el trabajador deberá disponer de una cuenta bancaria abierta en una entidad financiera en España, cuyos datos y numeración deberá comunicar a la empresa en el inicio de su contrato de trabajo.

En el caso de los conductores el pago de los salarios se llevará a efecto mediante ingreso o transferencia bancaria a la cuenta bancaria facilitada, una vez se hayan realizado por los departamentos de administración, tráfico y personal las comprobaciones necesarias para determinar el importe a percibir, relativas a anticipos entregados, consumos de combustible, gastos cargados en las tarjetas de crédito entregadas, kilómetros recorridos en el mes, desviaciones en los trayectos, velocidad media, peajes, etc. conforme al artículo 9 de este convenio y el importe de las dietas devengadas por desplazamientos. En cualquier caso, la orden de ingreso o transferencia no podrá realizarse por la empresa más tarde del día 25 del mes siguiente al período de abono de que se trate.

Capítulo VII

*Movilidad geográfica***Artículo 33. Traslados y desplazamientos**

Las partes firmantes de este Convenio se someten expresamente a lo regulado al respecto en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, aprobado por resolución de 13 de marzo de 2.012, de la Dirección General de Empleo, publicado en el BOE el día 29 de marzo de 2.012.

Capítulo VIII

*Régimen disciplinario***Artículo 34. Régimen disciplinario**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

No será preceptiva la apertura de expedientes contradictorios previos a la imposición de sanciones, salvo en los casos expresamente regulados por Ley.

Artículo 35. Son faltas leves

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material y/o el vehículo.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes

Artículo 36. Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- 17) Cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 37. Son faltas muy graves:

- 1) Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses o diez durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos, o cinco alternos en un período de seis meses, o diez alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 5) La trasgresión 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; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado. Se entenderá en todo caso que concurre esta circunstancia cuando el conductor incumpla en tres meses consecutivos, o cuatro alternos en un período de doce meses, uno o varios de los parámetros de eficiencia establecidos en el artículo 9 de este Convenio.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, o son causa de accidente o sanción, y ello aunque no sea constitutivo ni de delito, ni de retirada del permiso de conducir.
- 8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de los últimos 12 meses y hayan sido sancionadas.

- 13) La retirada del permiso de conducir por cualquier causa que sea considerada delito en la conducción.
- 14) Cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 38. Sanciones:

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 45 días. Cuando se trate de sanción por reincidencia en faltas graves o muy graves, o de dicho incumplimiento se derive un perjuicio para la empresa, despido.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelara, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 39. Prescripción de las faltas:

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 40. Comunicación de la afiliación sindical:

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 41. Estado, retirada y renovación del permiso de conducir.

Todo conductor está obligado a comunicar a la empresa, previo al inicio de su contrato de trabajo, el estado de sus permisos de conducir, fechas de vencimiento, entregando una copia de los mismos. Asimismo, deberá comunicar por medios fehacientes, tanto su retirada, como su no renovación, en la misma fecha en que éstas se produzcan, o en el día inmediato hábil siguiente, absteniéndose de conducir el vehículo asignado por la empresa.

La retirada del permiso de conducir, o la imposibilidad de su renovación por cualquier causa, determinan la imposibilidad, temporal o definitiva, para que el conductor pueda prestar sus servicios laborales y tendrá las consecuencias que más adelante se indican sobre la relación laboral, en función de su origen y causas.

La retirada definitiva o temporal del permiso de conducir derivada de delito en la conducción, aunque se haya producido con vehículo particular o ajeno a la empresa, será considerada en todo caso falta muy grave.

Si la pérdida temporal del permiso de conducir se produce por infracciones que no supongan delito, el trabajador quedará en situación de excedencia voluntaria por el tiempo de suspensión. Si la duración de la retirada de los permisos es de un máximo de 12 meses, la empresa vendrá obligada a su reincorporación inmediata al puesto de trabajo que desempeñaba. Si la solicitud de reincorporación se produce más allá de los 12 meses, resultarán de aplicación las normas y condiciones contenidas con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores para la excedencia voluntaria y siempre estará supeditada a la existencia de vacante en el puesto de trabajo. En ambos casos el conductor deberá preavisar a la empresa su reingreso con 20 días de antelación sobre la fecha prevista para ello. La falta de preaviso, o no realizarlo en este plazo, supondrá la pérdida del derecho a reincorporarse de forma inmediata o espectante, según proceda.

La pérdida definitiva del permiso para conducir los vehículos asignados por la empresa debidos a su retirada o no renovación, determinará la extinción definitiva de la relación laboral. Tanto cuando quede acreditado que dicha no renovación es debida a negligencia en los trámites por parte del conductor o transcurso de plazos, como cuando las circunstancias determinantes de la imposibilidad de renovación sean debidas a deficiencias físicas, médicas u otras ajenas a su voluntad, la extinción definitiva de la relación laboral se llevará a efecto en los términos y condiciones establecidos en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

*Salud Laboral***Artículo 42. Vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos obligatorios.**

42.1 Reconocimiento previo: Todos los trabajadores de la empresa, sea cual sea su categoría y puesto de trabajo a desempeñar, deberán someterse a un reconocimiento médico obligatorio, previo al inicio de la relación laboral, con objeto de constatar su aptitud para el trabajo a desempeñar. A tales efectos, la empresa concertará con su Servicio de Prevención la fecha en la que deban realizarse dichas pruebas y el trabajador vendrá obligado a realizarlas.

Caso de negarse el trabajador a la realización de dichas pruebas médicas de aptitud, o de que el Servicio de Prevención declare al trabajador como no apto, si el contrato de trabajo no hubiera tenido inicio, quedará sin efecto y, caso de ya haberse iniciado, quedará extinguido en período de prueba.

42.2 Reconocimientos periódicos: Dadas las características del transporte de mercancías por carretera y en aras del cumplimiento de las obligaciones de seguridad en la conducción, todos los conductores del grupo III están obligados a realizar a un reconocimiento médico anual. A tales efectos la empresa concertará con su Servicio de Prevención la fecha en que deban realizarse las pruebas médicas, de forma que éstas resulten compatibles con el trabajo, siéndole comunicadas de forma fehaciente y con antelación suficiente.

La negativa del trabajador será considerada como falta muy grave de indisciplina y desobediencia a las órdenes de la empresa. En este caso, la empresa concertará con el Servicio de Prevención una nueva cita y, caso de producirse una segunda negativa, ésta será considerada como reincidencia en falta muy grave con las consecuencias disciplinarias previstas en el presente convenio, incluida la de despido.

Con el fin de garantizar la seguridad vial, el reconocimiento médico incluirá pruebas o test para la detección de consumo de drogas y bebidas alcohólicas.

La realización de reconocimientos periódicos será voluntaria para los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales I, II y IV.

42.3 Enfermedades y patologías. Con objeto de proceder a las pruebas de reconocimiento y aptitud por parte de los servicios médicos de la empresa, los conductores deberán informar sobre el padecimiento de enfermedades o patologías metabólicas o endocrinas, cardiovasculares, visuales y epilepsias o crisis compulsivas.

Asimismo deberán informar sobre el consumo de medicamentos que, según prescripción facultativa, potencialmente puedan afectar a la capacidad para la conducción de vehículos.

Artículo 43. Seguridad laboral:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

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

- a) La empresa realizará 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) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- c) Los trabajadores y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.
- e) Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- g) Los trabajadores tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Capítulo X

*Disposiciones finales***Artículo 44. Protección de datos:**

En cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, por el que se regula el derecho de información, los datos personales de los trabajadores son incorporados aun fichero de datos de carácter personal, titularidad de la empresa como responsable del mismo, con la finalidad de gestionar y mantener las relaciones contractuales, comerciales y profesionales que unen a las partes, así como para el envío de comunicaciones postales, telemáticas, o por otros medios, con ocasión de acontecimientos puntuales, o en ciertos periodos del año, que puedan ser de interés para el afectado.

De igual modo, en cumplimiento del artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, por el que se regula la cesión o comunicación de datos de carácter personal por parte del responsable del fichero a terceros, los datos personales de los trabajadores serán comunicados por la empresa a los Organismos y Administraciones públicas que correspondan en materia de tramitación de afiliación altas y bajas en la Seguridad Social, contratación, etc.

A tales efectos, la empresa garantiza al trabajador titular el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los datos que le conciernen, debiendo, para ello, dirigirse mediante comunicación escrita a la propia empresa.

En cualquier caso, la empresa garantizará que la comunicación de dichos datos de carácter personal se realizará bajo las debidas condiciones de seguridad y secreto profesional, por el período que resulte necesario para cumplimiento de la finalidad para la que son recabados, tratados y cedidos.

Por su parte los trabajadores quedan obligados a no divulgar información sobre la propia empresa, ni relativa a nuestros clientes, especialmente sobre la mercancía transportada, lugares de carga y descarga, condiciones de la misma, etc.

Artículo 45. Revisión salarial:

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio son fijas y únicas para toda su vigencia, por lo que con independencia del incremento salarial que experimente el índice de precios al consumo, en los sucesivos ejercicios el incremento anual aplicable a partir del 1 de enero, será del 0,50 %

Artículo 46. Solución extrajudicial de conflictos laborales:

Visto el texto del artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece como contenido mínimo el establecimiento de los procedimientos 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 procedimiento del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores antes citado, serán sometidos expresamente al Instituto Laboral de Conflictos Laborales de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el "Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid", así como en el "Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 47. 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, las cuales que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la Ley, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Las partes firmantes se comprometen a elaborar dentro del primer año de vigencia de este convenio un plan básico de igualdad, con arreglo a las directrices establecidas por la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y a establecer al menos una reunión anual para el seguimiento y control de su cumplimiento.

Artículo 48. Normativa supletoria:

Para todo lo no expresamente regulado en el presente convenio, resultará de aplicación lo dispuesto específicamente en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera y, con carácter general, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TABLAS SALARIALES 2.013

Salario Base*Grupo I Personal Técnico y Administrativo*

- Jefe de Departamento: 1.300,00 euros.
- Oficial 1ª Administrativo: 1.100,00 euros.
- Oficial 2ª Administrativo: 900,00 euros.
- Auxiliar Administrativo: 750,00 euros.
- Aprendiz/Prácticas: 650,00 euros.

Grupo II Personal de Programacion de Tráfico

- Jefe de Tráfico: 1.300,00 euros.
- Técnico 1ª de Tráfico: 1.100,00 euros.
- Técnico 2ª de Tráfico: 900,00 euros.
- Auxiliar de Tráfico: 750,00 euros.
- Aprendiz/Prácticas: 650,00 euros.

Grupo III Personal de Movimiento

- Conductor de 1ª: 850,00 euros.
- Conductor de 2ª: 775,00 euros.
- Conductor : 700,00 euros.
- Conductor Ayudante: 650,00 euros.
- Aprendiz: 650,00 euros.

Grupo IV Personal de Servicios Auxiliares

- Peón, Mozo de Almacén y Taller, Operario de Mantenimiento y Limpiador: 700,00 euros.
- Aprendiz: 650,00 euros.
- Complementos

Trabajo en festivos Grupos I, II y IV

- Todos las categorías: 20 euros. por festivo

Dieta Grupos I, II y IV

- Desayuno: 5 euros. por día
- Comida: 10 euros por día
- Cena: 10 euros por día
- Dieta completa: 25 euros por día

Dieta Completa Grupo III

- Conductores: 25 euros por día

Alojamiento

- S/factura establecimiento

(03/15.748/14)

