

CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y OPERADORES DE TRANSPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2007, 2008, 2009 y 2010

Artículo 1. Ámbito.

El presente acuerdo colectivo afecta a las empresas de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de la Comunidad de Madrid y al personal de las mismas al que es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo 1 del mismo.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2010, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras organizaciones con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2007.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

Artículo 4. Garantía ad personam.

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de sus empresas vengán realizando una jornada efectiva de trabajo (calculada según establece el artículo 8) inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 6. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria integrada por seis representantes de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre 1994, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un presidente y un secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o trabajador deseen remitir a la comisión paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

- Confederación Madrileña de Transporte (COMAT), en la calle Alcalá, número 119, bajo derecha, 28009 Madrid. Teléfono: 914 355 308. Fax: 915 782 550.
- Federación de Comunicación y Transporte de CC OO Madrid--Región Sector de Carretera, en la calle Lope de Vega, número 38, cuarta planta, 28014 Madrid. Teléfono: 915 365 300. Fax: 915 365 141.
- Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT, en la avenida de América, número 25, séptima planta, 28002 Madrid. Teléfono: 915 897 402. Fax: 915 897 405.

Artículo 7. Retribuciones.

1. Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación, teniendo presente que se fija la siguiente subida salarial para los conceptos fijados en convenio. Para los años de vigencia del presente convenio:

- 2007 IPC real más 2 puntos.
- 2008 IPC real más 1,25 puntos.
- 2009 IPC real más 1,50 puntos.
- 2010 IPC real más 1,50 puntos.

1.1.a) Salario base.

Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial que como anexo se incorpora al presente convenio colectivo para el año 2007.

1.1.b) Complemento personal de antigüedad.

Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial anexa para el año 2007, con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios. (Se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años, dos bienios, a los nueve años, dos bienios y un quinquenio, a los catorce años, dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve, dos bienios y tres quinquenios.) Los trabajadores que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

1.1.c) Plus de convenio.

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes. Su cuantía para el año 2007 se detalla en la tabla salarial anexa.

1.1.d) Gratificaciones extraordinarias.

Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios se pagarán a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas.

2. Revisión salarial 2007.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que pudiera sustituirle, experimentase una elevación a lo largo del año 2007 superior al previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión y actualización tan pronto se constate esa circunstancia, calculando la diferencia entre dicho IPC previsto y el incremento real del IPC sobre la tabla salarial definitiva del 2006. El importe resultante se abonará con efectos de 1 enero de 2007 sobre el salario base, complemento personal de antigüedad, plus de convenio, plus penosidad, horas extras y plus de nocturnidad, sumándolo a la tabla salarial del Anexo I, y servirá de base para calcular el incremento salarial del 2008.

3. Actualización.

Las restantes percepciones se actualizarán, con efectividad de 1 de enero de 2008, en el mismo porcentaje que se haya aplicado para la revisión salarial, es decir, IPC real más 2 puntos. La cuantía resultante servirá de base para calcular el incremento salarial del año 2008.

4. Incremento salarial 2008.

A partir del 1 de enero de 2008 se aplicará una subida en todas las percepciones consistente en aplicar a las tablas definitivas del año 2007 el IPC real más 1,25 puntos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que pudiera sustituirle, experimentase una elevación a lo largo del año 2008 superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión en una cuantía equivalente a dicho exceso, tan pronto se constate esa circunstancia, sobre las tablas definitivas de 2007. El importe resultante se abonará con efectos de 1 enero de 2008 sobre todas las percepciones, sumándolo a la tabla salarial del párrafo anterior.

La cuantía resultante servirá de base para calcular el incremento salarial del año 2009.

5. Actualización.

Las restantes percepciones se actualizarán, con efectividad de 1 de enero de 2009, en el mismo porcentaje que se haya aplicado para la revisión salarial, es decir, IPC real más 1,25 puntos. La cuantía resultante servirá de base para calcular el incremento salarial del año 2009.

6. Incremento salarial 2009.

A partir del 1 de enero de 2009 se aplicará una subida en todas las percepciones consistente en aplicar a las tablas definitivas del año 2008 el IPC real más 1,5 puntos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que pudiera sustituirle, experimentase una elevación a lo largo del año 2009 superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión en una cuantía equivalente a dicho exceso, tan pronto se constate esa circunstancia, sobre las tablas definitivas de 2008. El importe resultante se abonará con efectos de 1 enero de 2009 sobre todas las percepciones, sumándolo a la tabla salarial del párrafo anterior.

La cuantía resultante servirá de base para calcular el incremento salarial del año 2010.

7. Actualización.

Las restantes percepciones se actualizarán, con efectividad de 1 de enero de 2010, en el mismo porcentaje que se haya aplicado para la revisión salarial, es decir, el IPC real más 1,5 puntos. La cuantía resultante servirá de base para calcular el incremento salarial del año 2010.

8. Incremento salarial 2010.

A partir del 1 de enero de 2010 se aplicara una subida en todas las percepciones consistente en aplicar a las tablas definitivas del año 2009, el IPC real más 1,5 puntos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que pudiera sustituirle, experimentase una elevación a lo largo del año 2010 superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión en una cuantía equivalente a dicho exceso, tan pronto se constate esa circunstancia, sobre las tablas definitivas de 2009. El importe resultante se abonará con efectos de 1 enero de 2010 sobre todas las percepciones, sumándolo a la tabla salarial del párrafo anterior.

La cuantía resultante servirá de base para calcular el incremento salarial para años sucesivos.

9. Actualización.

Las restantes percepciones se actualizarán, con efectividad de 1 de enero de 2011, en el mismo porcentaje que se haya aplicado para la revisión salarial, es decir, el IPC real más 1,5 puntos. La cuantía resultante servirá de base para aplicar el incremento salarial del año 2011.

A comienzos de cada año de vigencia del presente convenio la comisión paritaria del convenio se reunirá, una vez conocido el IPC real del año inmediato anterior y el IPC previsto del año en curso, para confeccionar las tablas de los puntos anteriores. Los atrasos se abonarán antes del 31 de marzo del año correspondiente.

Artículo 8. Jornada.

1. Para los años 2007 y sucesivos, la jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales) y el día libre que existía en el convenio anterior, por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos; el cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. Esta jornada se realizará en doscientos veintidós días en cómputo anual.

3. Se respetarán los regímenes de descanso semanal distintos del contemplado en el apartado 2 anterior que vengán realizándose. Podrá pactarse por las empresas con los representantes de los trabajadores la implantación de nuevos regímenes, debiendo comunicarse dichos acuerdos a la comisión paritaria del convenio.

4. En el caso de ausencias al trabajo por incapacidad temporal, por disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores o en los artículos 29 y 30 de este convenio, o por cualquier otra causa que justifique la ausencia, sea o no esta retribuida, a efectos del número anual de días de trabajo efectivo previsto en el apartado 2 se computarán como trabajados los días laborales comprendidos en el período o períodos de ausencia.

5. El disfrute de los días de libranza como consecuencia de esta reducción de jornada se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador; a falta de acuerdo, el trabajador podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el 10 por 100 de los empleados de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.

Estos días serán retribuidos íntegramente, y los representantes de los trabajadores podrán pactar con las empresas porcentajes más altos en función de la actividad de la empresa y la época del año.

6. En cuanto al trabajo de los conductores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa o delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se establece en el artículo 8, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria para 2007 será el reflejado en la tabla salarial anexa.

Artículo 10. Plus de nocturnidad.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad calculado de la siguiente manera:

Para el personal con retribución mensual: Salario base + plus convenio + antigüedad, ' 15 meses, partido de la jornada anual (1.768), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20 por 100 a cada hora:

$$([(SB + PC + antig.) * 15] / 1.768) = \text{precio hora} * 20\% = \text{valor hora nocturna}$$

Para el personal con retribución diaria: Salario base ' 455 días, + + plus convenio + antigüedad, ' 15 meses, partido de la jornada anual (1.768), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20 por 100 a cada hora.

$$[(SB * 455) + (PC + antig. * 15)] / 1.768 = \text{precio hora} * 20\% = \text{valor hora noct.}$$

Artículo 11. Trabajo en cámaras de congelación.

Los trabajadores que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18 oC o inferiores, percibirán para el año 2007 un plus de penosidad por una cuantía bruta de 75 euros mensuales. Para los años siguientes dicha cantidad se actualizará aplicando el mismo porcentaje que al salario base. Dicho plus tendrá efectividad desde la firma del convenio.

Se entenderá devengado el plus de penosidad aun cuando la temperatura de la banda de -18 oC, establecida para el almacenamiento de productos congelados tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías, y cuando, además, el trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus de penosidad este dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

Dicha cantidad podrá ser objeto de compensación y absorción con otros conceptos siempre que vinieran reflejados en la nómina estos conceptos como plus de frío o cualquier otro de similar naturaleza que retribuya la penosidad del trabajo en cámaras de congelado de -18 oC.

En cuanto al tiempo de permanencia en estas cámaras, será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus de convenio y complemento personal de antigüedad, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

A lo largo del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año disfrutará vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12 por 100 de cada categoría profesional de las que integran la plantilla de la empresa. En las agencias de transporte de carga fraccionada se concederán vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año al 80 por 100 de los trabajadores de cada categoría profesional de las existentes en la plantilla. A estos efectos podrá pactarse en cada empresa que durante el período indicado se disfruten parcialmente las vacaciones de cada trabajador.

Podrán pactarse a nivel de empresa períodos y porcentajes distintos para el disfrute de vacaciones.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada período o turno de vacaciones será el día 1 o el 16 del mes de que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto, los trabajadores deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia del trabajador a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Artículo 14. Dietas.

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a. Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la Comunidad de Madrid.
- b. Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

2. El importe de las dietas se fija, desde el día primero del mes natural siguiente al de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa para el año 2007.

Para el 2008 y sucesivos se abonarán según el artículo 7.

Del importe de la dieta se aplica a cada una de las comidas el 30 por 100, y a la pernoctación y desayuno el 40 por 100.

3. El importe de la dieta en destacamento será el 85 por 100 del que para la dieta ordinaria se establece en el punto anterior.

4. Si no se da la circunstancia de desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, pero por conveniencia del servicio un trabajador realiza su almuerzo o cena, a su hora habitual, fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, la empresa le abonará, en concepto de ayuda compensatoria de carácter extrasalarial, una ayuda de comida en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 15. Incapacidad temporal.

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

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

Artículo 16. Retirada permiso de conducir.

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

No será de aplicación este artículo en las empresas con censo laboral inferior a 25 trabajadores, en las cuales se sustituirá el beneficio previsto en el apartado anterior, siempre que se den las circunstancias establecidas en el mismo, por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si los conductores de estas empresas contratasen un seguro por el que se les garantice el abono de cantidad equivalente a su salario durante el período de privación temporal de su permiso de conducir, las empresas les abonarán el 50 por 100 del coste de dicho seguro.

Artículo 17. Fallecimiento del trabajador.

1. Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si el trabajador fallecido después del día primero del mes siguiente a la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID dejara viudo/a y/o hijos menores de dieciocho años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

Artículo 18 . Carné por puntos.

1. Las empresas asumen la obligación de abonar al trabajador el 75 por 100 de la prima del seguro que este haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la

recuperación de los puntos del permiso de conducir. Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera la jornada laboral.

2. En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedara en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el trabajador contrate un seguro que le cubra - con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio- salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Artículo 19. Contratación.

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

2. Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la empresa, esta limitará las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados y con Empresas de Trabajo Temporal en los siguientes porcentajes:

- Empresas de hasta 50 trabajadores/as: 35 por 100.
- Empresas de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30 por 100.
- Empresas de más de 100: 25 por 100.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un período de seis meses.

Artículo 20. Productividad.

Las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

Artículo 21. Vestuario.

Las empresas facilitarán a su personal de movimiento, con obligación por parte de este de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto de dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

A los trabajadores que presten sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Al personal de talleres, engrasadores y lavacoche se le proveerá de dos monos, dos chaquetillas, dos pantalones y un par de botas cada año.

Al personal que trabaje en cámaras de congelación se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Artículo 22. Defensa del personal.

Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquellas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

Artículo 23. Seguro de accidente.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades para el año 2007: 23.330,43 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 34.992,94 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Estas cantidades que pasarán a ser 24.853,67 euros y de 37.276,58 euros, respectivamente, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza. Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Para los años 2008, 2009 y 2010 se incrementarán según el artículo 7, siendo de aplicación al mes siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Artículo 24. Sanciones.

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

Artículo 25. Descuento cuota sindical.

Las empresas afectadas por el presente acuerdo descontarán en nómina a los trabajadores que se lo soliciten por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

Artículo 26. Acumulación horas.

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los delegados de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva las empresas aceptarán la ausencia del trabajo de los delegados de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el interesado.

Las horas de reserva de los representantes de los trabajadores se abonarán a razón del promedio de la base de cotización a la Seguridad Social del mes inmediato anterior, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

Artículo 27. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Artículo 28. Jubilación parcial.

En sustitución de los premios por jubilación establecidos en anteriores convenios colectivos, que se suprimen, se pacta la obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje del 85 por 100, con la simultánea contratación de otro trabajador, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por Ley 12/2001, de 9 de julio.

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, el 15 por 100 de las jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer por la empresa se calculará sobre la totalidad de las retribuciones que venga recibiendo cada trabajador.

Lo establecido anteriormente respecto a la jubilación parcial queda limitado hasta que el trabajador jubilado parcialmente cumpla los sesenta y cinco años de edad.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la comisión paritaria del convenio para acordar lo que proceda.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores, precepto que, para general conocimiento, se unirá como Anexo II a las separatas que se editen del presente convenio colectivo.

De los dos días por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, etcétera, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, uno de ellos, al menos, será día laborable. En caso de fallecimiento serán cuatro días, siempre que el sepelio conlleve desplazamiento fuera de la comunidad autónoma del trabajador.

A partir de la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID se aplicarán a las parejas de hecho, que desde el 1 de julio de 2007 sean debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará *días por registro de pareja de hecho*.

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

Artículo 30. Permisos de lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

Artículo 31. Cláusula de descuelgue salarial.

El régimen salarial establecido en este convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

1. Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
2. Sociedades que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descogarse del régimen salarial del convenio deberán, en el plazo de los quince días siguientes a la publicación de aquel en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, notificárselo por escrito a la comisión paritaria del convenio, a la representación de los trabajadores, o, en su defecto, a estos, acompañando al escrito dirigido tanto a la comisión como

a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado. Efectuada la notificación anterior, la comisión paritaria, previa audiencia de la empresa afectada y de la representación de los trabajadores, deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la comisión paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en el que actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido el período de descuelgue sin haberse instado una prórroga del mismo o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el convenio será automática.

Las empresas a las que se les aplique la cláusula de descuelgue reintegrarán al trabajador el importe de lo dejado de percibir en el período de aplicación de esta cláusula, en un plazo máximo de dos años a partir de la incorporación de la empresa a las tablas salariales del presente convenio.

Los representantes legales de los trabajadores, o, en su caso, estos y la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, respecto de todo ello, sigilo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo expresan su parecer favorable a que por razones de seguridad se limite la participación activa en la realización de operaciones de carga, estiba, desestiba y descarga por parte de los conductores, tengan o no el carácter de asalariados, de los vehículos para cuya conducción se precise permiso de la clase C + E. No obstante, por razón de la clase y naturaleza de algunos servicios, deberán fijarse las correspondientes excepciones a lo expresado anteriormente en el seno de las empresas mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

El acuerdo que al respecto pudiera adoptarse en el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera se asumirá como pacto del presente convenio colectivo, por lo que la comisión paritaria del mismo dispondrá su inclusión en este convenio y solicitará de la autoridad laboral su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación.

Ambas partes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación para el Empleo, y/o legislación que lo sustituya. Y ratifican la participación en los contratos programa por las partes firmantes de este convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Categorías profesionales.

1. Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de mozo especializado los que lleven un año en la de mozo ordinario, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

2. Los auxiliares administrativos que a 1 de julio de 2007 lleven un año o más ostentando tal categoría en la empresa quedarán automáticamente clasificados en la de oficial de segunda administrativo, a partir de la publicación del convenio colectivo. El resto de los auxiliares administrativos pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo conforme vayan cumpliendo dos años de servicio efectivo como auxiliar. Los ascendidos a oficial de segunda tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

Para general conocimiento, se unirá como Anexo III a las separatas que se editen del presente convenio colectivo los artículos referidos a categorías y grupos profesionales del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera. También se unirá como Anexo IV el redactado sobre las competencias de los miembros del comité de seguridad y salud y Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales.

En Madrid, a 4 de julio de 2007.

Firmado.



S.L.T.

ANEXO I.
CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE
MERCANCÍAS POR CARRETERA Y OPERADORES DE
TRANSPORTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Tabla salarial año 2007

Categorías	Salario base euros/mes	Bienio euros/mes	Hora extraordinaria
GRUPO 1 - Personal superior o técnico:			
Jefe superior	1.033,61	31,45	12,57
Inspector principal	992,79	31,45	12,15
Ingenieros y licenciados	1.002,19	31,45	12,25
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	923,63	28,81	11,45
A.T. S	901,64	28,81	11,21
GRUPO II - Personal administrativo:			
Jefe de sección	948,79	31,45	11,70
Jefe de negociado	939,32	31,45	11,61
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	939,32	31,45	11,61
Oficial de primera	923,63	31,45	11,44
Oficial de segunda	907,91	28,81	11,27
Auxiliar administrativo	892,21	28,81	11,11
GRUPO III -Personal de movimiento:			
Jefe de tráfico de primera	939,32	31,45	11,61
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	920,48	31,45	11,41
Encargado de almacén	904,77	28,81	11,24
Capataz	901,64	28,81	11,21
Auxiliar de almacén basculero	892,21	28,81	11,12
Factor	898,50	28,81	11,18
	Salario base euros/día		
Conductor mecánico	29,98	28,81	11,19
Conductor	29,78	28,81	11,13
Conductor de motocarros y furgonetas	29,58	28,81	11,06
Mozo especializado	29,58	28,81	11,06
Mozo ordinario	29,23	28,81	10,95
GRUPO IV - Personal Subalterno			
Mozo gestión cargas completas	29,94	28,81	11,17
	Salario base euros/mes		
Cobrador	880,59	28,81	10,99
Telefonista	880,59	28,81	10,99
Vigilante	788,46	23,46	10,05
Portero	788,46	23,46	10,05
Personal de limpieza	788,46	23,46	10,05

GRUPO V - Personal de taller:			
Jefe de taller	955,07	31,45	11,76
Contramaestre	926,75	31,45	11,47
Encargado general	920,47	31,45	11,41
	Salario base euros/día		
Jefe de equipo	29,89	28,81	11,16
Oficial de primera	29,67	28,81	11,10
Oficial de segunda	29,58	28,81	11,06
Oficial de tercera	29,37	28,81	11,00
Mozo de taller (engrasador)	29,23	28,81	10,95
GRUPO VI - Personal de transporte demuebles mudanzas y guardamuebles:			
	Salario base euros/mes		
Jefe de tráfico	926,75	31,45	11,47
Inspector visitador	917,34	31,45	11,38
Encargado de almacén	904,77	28,81	11,24
Capataz	901,64	28,81	11,21
	Salario base euros/día		
Capitonista	29,65	28,81	11,08
Mozo especializado	29,58	28,81	11,06
Mozo	29,23	28,81	10,95
Carpintero	29,71	28,81	11,12
Conductor mecánico	29,98	28,81	11,19
Conductor	29,78	28,81	11,13
Conductor de motocarros y furgoneta	29,58	28,81	11,06

Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienes.

Plus convenio 178,35

Ayuda de comida 9,40

Plus Penosidad 75,00

Dieta Nacional y en Portugal 36,89

Dieta Internacional 68,85

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa 23330,43

Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas 24853,67

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez 34992,94

Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas 37276,58

