

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A. (Código número 28101631012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de diciembre de 2022; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO VIGON OESTE, S. A. 2022-2024**TÍTULO I****CAPÍTULO I - DISPOSICIONES LEGALES****Artículo 1.- Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de Vigón Oeste S.A de la Comunidad de Madrid de los centros de trabajo de Barajas, Coslada y Méndez Álvaro, así como aquellas personas trabajadoras ubicadas como "Implant" que prestan sus servicios desplazados en el centro de trabajo del cliente, cuya actividad principal sea la Logística, Paquetería (o carga fraccionada) y actividades anexas al transporte de mercancías. En particular incluye la mensajería bajo ámbito del II Acuerdo General para la Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, tal y como consta en acta de conciliación con avenencia de la Audiencia Nacional de fecha veintiuno de marzo de dos mil trece atendiendo a demanda 52/2013.

Con carácter descriptivo y clarificador, pero no limitativo, podemos entender la Logística como la actividad consistente en diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta ajena, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución, e incluso ciertas actividades del proceso productivo, como preparación de pedidos, gestión de stocks,...etc.), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos, y con independencia de la forma y medios con los que se presten tales servicios, que serán los necesarios para dicho propósito, respondiendo directamente ante el cliente de los bienes y/o de los servicios acordados. La actividad de Paquetería la que, entre otras, comprenden, la manipulación, el almacenaje, el grupaje, la clasificación, la consolidación y/o embalaje de la mercancía, y su entrega entre otras y otras actividades anexas. Todas esas actividades conjunta o individualmente están incluidas en el ámbito funcional, sin ser dicha relación limitativa.

Artículo 2.- Estructura de negociación colectiva, eficacia y concurrencia

La Dirección de Empresa y la RLPT de Vigón Oeste S.A. Madrid, se reconocen como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación de Convenio Colectivo de los centros de trabajo de la Empresa Vigón Oeste indicados en el artículo 1 en virtud de lo establecido en los Art. 82.3 y 84 E.T. y artículo 37.1 Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante

Artículo 3.- Ámbito personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras de Vigón Oeste S.A de la Comunidad de Madrid incluidas en el ámbito funcional y territorial al que se refiere el artículo anterior, al que es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, según el artículo 1 del mismo.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2024, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2022, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 1 mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prorrogas. Tras la denuncia del convenio y hasta la firma de uno nuevo, el mismo seguirá vigente.

Dentro de los dos meses posteriores al 31 de diciembre de 2024, se intentará llegar a un acuerdo entre las partes firmantes sobre si se mantiene el actual convenio y negociarlo de nuevo, o si se decide adherirse al convenio provincial sectorial correspondiente. En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, prevalecerá la decisión de la representación de las personas trabajadoras sobre la de la empresa.

Artículo 6.- 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 7.- Derechos adquiridos y garantía "ad personam"

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquéllas a título personal.

Las personas trabajadoras que tengan un complemento personal “ad personam”, el cual está consolidado, no puede ser compensable, ni absorbible ni revalorizable.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, en los cuales se plasma la voluntad de negociación.

En el supuesto de que, por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9.- Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por seis representantes de cada una de las partes, empresarial 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, incluido expresamente aquellas que se refieran al ámbito funcional del convenio colectivo y su resolución de conflictos. 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 11 de julio de 2018 (publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid los días 8 de agosto y 21 de septiembre de 2018).

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as 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 periodos de un año. A los efectos de cualquier notificación escrita que se desee remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios:

- Vigón Oeste C/Holanda N.º 1 28821-Coslada (Madrid).
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Madrid, Sector de Carreteras y Urbanos, en Avenida de América n.º 25, 7.ª Planta, C.P. 28002 Tfno. 91 589 74 02 Fax 91 589 74 05.
- Federación de Servicios para la Ciudadanía de CC.OO. Madrid-Región, Sector de Carretera, en calle Lope de Vega n.º 38, 4.ª Planta, C.P. 28014 Tfno. 91 536 53 00 Fax 91 536 51 41.
- Sindicato libre de Transportes, Avenida Asturias n.º47, C.P. 28029 Tfno. 91 319 59 08.

Artículo 10.- Contratación

Artículo 10.1 Contratación

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a intentar mantener el 65% de empleados indefinidos, con el 35% restante como máximo, que podrán ser contratos por circunstancias de la producción y contratos de puesta a disposición. Como primera medida se optará por el aumento de las jornadas en los contratos indefinidos a jornada parcial.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos por sustitución de persona.

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

Artículo 10.2. Período de prueba

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

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes 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 que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Artículo 10.3. Extinción del contrato

Dada la naturaleza de la actividad que los centros de trabajo afectados por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del hecho causante para contratos de duración superior a 12 meses. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. 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.

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

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción de este deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

Artículo 10.4 Modalidades de contratación

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 10.5 Empresas de Trabajo Temporal

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 11.- Principio de igualdad y no discriminación.

Se estará a lo dispuesto en el PDI de Vigón Oeste vigente en cada momento.

Artículo 12.- Movilidad funcional

Se estará a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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 40.6 del ET los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a 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.

El personal a este respecto, que voluntariamente acepte su traslado reuniendo las condiciones en la categoría afectada, serán los primeros en el traslado. A falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, y por este orden, los Representantes de los trabajadores en Vigón Oeste S.A. Comunidad de Madrid, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año, los trabajadores con hijos y/o cónyuge con minusvalías reconocidas superiores al 65% siempre que los mismos convivan en el domicilio de la persona trabajadora, trabajadores con minusvalías o que padecieran enfermedades graves reconocidas como tales por la Seguridad Social, siempre que los mismos convivan en su domicilio. Igualmente, se valorará la antigüedad del trabajador como factor para evitar la movilidad geográfica.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia de una persona trabajadora a una población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de 12 meses en 3 años.

CAPÍTULO II – JORNADA LABORAL, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 14.- Jornada laboral

La jornada ordinaria para todo el personal será de 38 horas semanales como jornada completa, computándose como trabajo efectivo todos los tiempos, incluidos, los descansos, las interrupciones durante la jornada tales como para el bocadillo, la comida o la cena.

Para todos los casos, el cómputo anual no superará las mil setecientas sesenta y ocho (1768) horas anuales, entendiéndose como trabajo efectivo, todos los tiempos, incluidos los descansos, las interrupciones durante la jornada tales como para el bocadillo, la comida o la cena.

El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos, pudiéndose establecer otros días distintos mediante negociación por las partes, el cómputo de la jornada completa efectiva ordinaria diaria, no puede ser inferior a seis ni superior a nueve horas, a excepción de departamentos que por su casuística requieran jornadas más largas sin rebasar jornadas superiores a 12 horas, que en cualquier caso, estas jornadas especiales, deberán ser acordadas por el trabajador y la Empresa, mediando un descanso mínimo entre una jornada y otra de 12 horas.

A los efectos oportunos, se computa la jornada en la fecha de inicio de la misma.

La confección y comunicación del Calendario Laboral anual deberá de ser realizada por la Empresa durante el mes de enero de cada año natural, procediendo a su publicación en el Portal del Empleado y tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

En materia de descansos en las jornadas de trabajo, se estará a lo dispuesto en el acuerdo del Instituto Laboral con fecha 28 de Julio de 2015, en los términos siguientes:

1. Atendiendo a las características de la actividad que este colectivo de trabajadores realiza, los trabajadores sujetos a contratos a jornada completa disfrutaran de un período de descanso de 30 minutos.
2. Los sujetos a contratos de 6 horas el descanso será de 15 minutos y aquellos con jornada de 4 horas tendrán un descanso de 10 minutos.

Todos los trabajadores estarán obligados a fichar el inicio y el final de su tiempo de descanso.

Con relación a los trabajadores/as que realizan jornadas superiores a 9 hora podrán disfrutar de un descanso total de 45 minutos.

Artículo 15.- Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio podrá disfrutar de 35 días naturales de vacaciones.

Las vacaciones computarán como 7 días naturales. Se podrán solicitar vacaciones en un máximo de 3 períodos al año, teniendo que ser solicitudes por semanas completas.

El disfrute se realizará del 1 de enero al 31 de enero del año siguiente, exceptuando el periodo comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

El periodo de vacaciones se retribuirá conforme el salario real que acredite el trabajador, teniendo en cuenta el promedio de aquellos conceptos variables que por su naturaleza se hayan percibido durante seis meses dentro del periodo de los últimos 12 meses.

En el supuesto que el trabajador no lleve un año al servicio de la empresa, disfrutará de la parte proporcional.

Los contratos por circunstancias de la producción y por sustitución de una persona trabajadora tienen el mismo derecho que el resto de las contrataciones para su disfrute de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado.

Las vacaciones podrán unirse a los permisos por matrimonio, nacimiento, adopción y acogida sin tener en cuenta los periodos exceptuados anteriormente.

Tras la solicitud de las vacaciones por la persona trabajadora a través del SAV, la Empresa se obliga a dar contestación a ésta en un plazo de 72 horas.

Para el año 2022 se seguirá manteniendo el sistema de vacaciones por días laborables finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022 no pudiendo disfrutar de días de vacaciones en enero de 2023.

Artículo 16.- Excedencias y Reducciones de Jornada

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y lo acordado por Plan De Igualdad de Vigón Oeste vigente en cada momento.

Artículo 17.- Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos, con las mejoras acordadas, que se establecen en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo según se detalla a continuación:

- a) Por matrimonio de distinto o igual sexo: diecisiete días naturales. Adicionalmente el trabajador podrá solicitar que este permiso se junte con una quincena de vacaciones, lo que podrá conllevar el postergar o adelantar la fecha vacacional establecida en el pertinente cuadrante, siempre que exista un aviso con al menos dos meses de antelación, en el caso que las nupcias se celebrasen en día de descanso del trabajador, el permiso empezara a computar desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias.

Este derecho se hace extensivo a las parejas de hecho en el momento de su formalización e inscripción como tal, ante la autoridad competente en la materia.

- b) Por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad, (siempre y cuando se acredite la afinidad documentalente): 1 día laborable.
- c) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, 3 días laborables.
- d) Por fallecimiento de padres, hijos y cónyuges y hasta parientes de 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad: 3 días laborables.

Además, el trabajador podrá solicitar que este permiso se junte con el período vacacional que solicitase.

- e) Por traslado del domicilio habitual (previa justificación que certifique su veracidad): 1 día laborable.
- f) Por asuntos propios: 2 días laborables. Este derecho se genera a partir de que la persona trabajadora tenga una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, y no necesitará justificación por parte de ésta en ninguno de los casos, si bien se exigirá que su solicitud se realice con una antelación mínima de 24 horas.

Para la concesión de este permiso deben cumplirse las siguientes condiciones:

- No podrá haber más de un 20% de personas trabajadoras en el turno disfrutando del mismo permiso. En caso de concurrencia de solicitudes que superen este porcentaje, se aprobarán por orden de llegada de estas sin superar el porcentaje establecido.
- No podrá existir más de un 20% de ausencias no contempladas para el día solicitado.
- En el caso de existir ausencias por excedencias y bajas de larga duración que no se estén cubriendo por parte de la empresa, éstas no podrán ser motivo para la denegación de asuntos propios para el día solicitado por la persona trabajadora.

En el caso de denegarse el día de asuntos propios por los motivos antes expuestos y, si la persona trabajadora reclamase, el responsable deberá justificarlo al Comité o Delegado/a de Personal aportando los datos necesarios que acrediten tal circunstancia.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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

Este derecho será para todas las personas trabajadoras independientemente de su jornada y/o turno (mañana, tarde y noche) durante el tiempo indispensable y necesario para su ejercicio.

- i) Por lactancia: Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37, apartados 4 y 7, el Plan de Igualdad de Vigón Oeste y demás normativa vigente en la materia. En cualquier caso, estos permisos serán retribuidos y por lo tanto considerados en todo momento como trabajo efectivo.
- j) La persona trabajadora tendrá derecho a 12 horas anuales retribuidas para acudir a visitas de médicos especialistas y otras 12 horas anuales retribuidas para acudir a realización de

pruebas médicas. En ambos casos, este permiso se podrá utilizar para acompañamiento a familiares de 1.º grado de consanguinidad dependientes.

En el caso de trabajadores/as con enfermedades graves, el uso de horas de visita al médico especialista y pruebas médicas será ilimitado.

Para los casos en que se requiera asistencia a urgencias hospitalarias y/o ambulatorias, el tiempo necesario hasta familiares de hasta 1.º grado recayendo en la persona trabajadora la forma de compensación del tiempo de ausencia generado. En cualquiera de los casos la persona trabajadora deberá justificarlo a la empresa.

Para la realización de exámenes oficiales, el tiempo indispensable.

Para acudir a citas con organismos públicos o privados (notarías, renovaciones de carné, hacienda...), el tiempo indispensable.

Consideraciones a tener en cuenta:

- I. Los permisos descritos en los apartados b), c) y d) serán ampliados en dos días más en aquellos que la persona trabajadora necesitara realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

En aquellos casos en que se trate de un familiar de primer grado con residencia en el extranjero, la persona trabajadora, siempre que quede acreditado fehacientemente, podrá solicitar que este permiso se junte con un período vacacional, lo que podrá conllevar el postergar o adelantar la fecha vacacional establecida en el pertinente cuadrante.

- II. Con respecto al apartado f), hasta el 31 de diciembre de 2022 se mantendrá el disfrute de 3 días de asuntos propios que venía disfrutando el personal, pasando a ser de 2 días a partir del 1 de enero de 2023.

CUADRO DE PARENTESCOS

Primer Grado Consanguinidad/Afinidad:

- Padres/Suegros - Cónyuge - Hijos/as - Yernos/Nueras

Segundo Grado Consanguinidad/Afinidad:

- Abuelos - Hermanos/as - Cuñados/as - Nietos/as

CAPÍTULO III – PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL E INDEMNIZATORIO

Artículo 18.- Complementos por Incapacidad Temporal

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base, antigüedad, plus de convenio más Ad personam, 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 la persona trabajadora haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 19.- Retirada permiso de conducir

Los/as conductores/as 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 de la persona trabajadora a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Artículo 20.- Accidente grave y fallecimiento de la persona trabajadora

Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazada por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Si la persona trabajadora fallecida dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de tres 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.

En caso de que una persona trabajadora se accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus medios a su domicilio, las empresas se comprometen a trasladarla hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite.

Artículo 21.- Carné por puntos

La empresa asume la obligación de abonar a la persona trabajadora el 75 por 100 de la prima del seguro que éste 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 de la jornada laboral.

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 quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al art 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el/la trabajador/a 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 22.- Vestuario

La Empresa facilitará a su personal de movimiento, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de botas y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta o jersey y 1 anorak.

Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

En todo caso, la reposición se realizará en función del uso y desgaste de las prendas

Igualmente, se podrá dotar de vestuario de invierno térmico según estacionalidad (camisetas interiores, mallas, guantes) necesaria para proteger a las personas trabajadoras adecuadamente del frío.

En relación con los chalecos de seguridad, estos deberán de ser con cremallera y diferenciados por tallas, siempre que sea posible.

Artículo 23.- 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 aquéllas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

Artículo 24.- Seguro de accidente

La Empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas para los años de vigencia del presente Convenio: en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, igualmente se aplicará en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las cantidades, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza, serán asimismo las que figuran en las tablas anexas para los años de vigencia del presente Convenio. 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.

Artículo 25.- Jubilación Parcial

Se estará a las disposiciones legales vigentes en la materia.

CAPÍTULO IV – DERECHOS SINDICALES

Artículo 26.- Descuento cuota sindical

La empresa descontará en nómina, a las personas trabajadoras que se lo soliciten por escrito, siempre que la persona trabajadora así lo haga constar por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada persona trabajadora.

Artículo 27.- Acumulación de horas

La Empresa aceptará la acumulación de horas anuales de reserva de los/as delegados/as de personal o miembros del Comité en uno o varios de ellos/as, sin rebasar el máximo total anual,

reportando mensualmente, 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 la Empresa aceptará 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/a interesado/a.

La distribución y control de las horas que contiene dicha bolsa se realizará de acuerdo con los estatutos y normas internas de funcionamiento del Comité de Empresa (Presidente/a o Secretario/a) o Sección Sindical (Secretario/a General de la Sección Sindical), pudiendo éstas ser distribuidas de forma que un miembro o varios, incluido el Delegado de la Sección Sindical que tendrá los mismos derechos y garantías que cualquier Delegado de Comité.

Con relación con los delegados de Prevención se estará a las disposiciones legales que los regulen.

CAPÍTULO V – ESTRUCTURA SALARIAL Y CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 28. – Abono de nómina y anticipos

La Empresa se compromete a abonar los salarios y demás emolumentos que se establecen en este Convenio, por meses, el penúltimo día laboral del mes en cuestión a devengar, a través de transferencia bancaria.

La Empresa está obligada a realizar los anticipos a las personas trabajadoras de Vigón Oes te S.A. de la Comunidad de Madrid, según está establecido en el Art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, acordándose su pago en los referidos días del mes: 8, 15 y 22.

Artículo 29. – Retribuciones

Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

- a) **Salario base.** - Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid para los años 2022, 2023 y 2024.
- b) **Complemento personal de antigüedad.** - Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid para los años 2022, 2023 y 2024, 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).

Las personas trabajadoras 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.

- c) **Plus 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 se verá reducido en función de las faltas de asistencia que se produzcan en el mes, de forma proporcional sin causa justificada y acreditada documentalmente.
- d) **Gratificaciones extraordinarias.** - Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, junio y beneficios se pagarán, de forma prorrateada, a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad en cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Para el ejercicio de 2022 las gratificaciones extraordinarias se abonarán de la siguiente manera:

- Paga de Junio: Se abonará en la nómina de junio de 2022 y a partir de 2023 estará prorrateada en 12 mensualidades.
- Pagas de Navidad y Beneficios: Serán prorratearán mes a mes en 12 mensualidades.

- e) **Plus Nocturnidad.** - Será de aplicación para la persona trabajadora que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana y respondiendo al criterio de retribución mensual: Salario Base + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual, esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20% a cada hora

$$(S.B. + P.C + Antigüedad) \times 15 = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora nocturna}$$

- f) **Plus cobertura de puesto.** – Plus que compensará la realización de funciones que requieran una categoría profesional superior a la de la persona trabajadora. La asunción de funciones de categoría superior se hará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

El importe del plus quedará cuantificado de la siguiente forma:

Cobertura de mozo especializado a capataz:

1. De 1 a 15 días naturales en el mes en curso, 30 €.
2. De 16 a 30 días naturales en el mes en curso, 60 €.
3. Por el plazo de un mes: 90 €.

Cobertura de capataz a encargado y de encargado a jefe de tráfico:

1. De 1 a 15 días naturales en el mes en curso: 40 €.
2. De 15 a 30 días naturales en el mes en curso: 70 €.
3. Por el plazo de un mes: 100 €.

Los trabajadores que como consecuencia de esta 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 imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen a la persona trabajadora, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, esta tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 30.- 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, las personas trabajadoras se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios 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.

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del grupo MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social. Esta normativa es aplicable a todas las empresas del grupo MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

HORA EXTRAORDINARIA	COMPENSACIÓN	RETRIBUCIÓN
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.)	1 hora	12,02 €/h.
Horas realizadas en domingo y días festivos	2 horas	24,04 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables	1,5 horas	16,00 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos.	3 horas	32,00 €/h.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El personal podrá optar por sustituir el abono de las horas extraordinarias por su compensación en descanso en base a lo establecido en la tabla anterior.

Artículo 31.- Horas complementarias

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

1. El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto del contrato.

2. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, el cual no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
4. La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 48 horas.
5. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos.
6. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
7. Periódicamente la Empresa remitirá al Comité de Empresa información relativa a la realización de horas complementarias por parte de la plantilla, durante el año natural.

Artículo 32.- Dietas

El personal que, por motivos profesionales manifestados, tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda. En cualquier caso, no podrá ser el propio vehículo.

Asimismo, abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

- Desayuno: 6 euros.
- Comida: 15 euros.
- Cena: 20 euros.

En relación con la cena y la comida podrán intercambiarse los importes a elección del trabajador.

Artículo 33.- Trabajo en Festivos

En esta materia se estará al acuerdo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de fecha 01/04/2016 que indica lo siguiente:

La Empresa garantizará al personal la realización de un mínimo de cuatro horas por persona trabajadora y día festivo.

En el supuesto de que la prestación sea sólo de cuatro horas, adicionalmente la empresa compensará con dos horas de descanso que, con carácter general, se acumularán en jornadas completas.

Artículo 34.- Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar de 57 euros brutos anuales por cada hijo/a escolarizado/a de 3 a 16 años. Se percibirá en la nómina del mes octubre de cada año y se tendrá que acreditar con el certificado de escolaridad.

En caso de que los dos progenitores presten servicios en la Empresa, sólo lo percibirá uno de ellos.

Artículo 35.- 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, serán considerados como tales los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

TÍTULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL Y PROMOCION PROFESIONAL

Artículo 36.- Clasificación Profesional

La siguiente clasificación profesional está basada en las categorías profesionales establecidas en el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid. Esta clasificación es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada centro de trabajo.

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal Subalterno.

Grupo V: Personal de Taller

• Grupo I Personal Superior y Técnico

1. **Inspector/a principal:** Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.
2. **Ingenieros/as y licenciados/as:** Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.
3. **Ingenieros/as técnicos y auxiliares:** Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

• Grupo II Personal Administrativo

1. **Jefe/a de Sección:** Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.
2. **Jefe/a de Negociado:** Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informático.
3. **Oficial de Primera:** Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de estos.
Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.
4. **Oficial de Segunda:** Pertenecen a esa categoría aquéllos que, subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.
Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.
5. **Auxiliar Administrativo:** Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

• Grupo III Personal de Movimiento

1. **Jefe/a de Tráfico de Primera:** Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo.
2. **Jefe/a de Tráfico de Segunda / Encargado General: Jefe Tráfico 2.ª:** Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de

superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

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

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

3. **Encargado/a de Almacén:** Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.
4. **Capataz/a:** Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.
5. **Mozo/a Especializado/a:** Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretilero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

6. **Mozo ordinario:** Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.
- **Grupo IV Personal Subalterno**
 1. **Vigilante:** Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.
 2. **Portero/a:** Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares

• Grupo V Personal de Taller

- 1. Encargado/a General:** Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.
- 2. Oficial de Primera:** Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.
- 3. Oficial de Segunda:** Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

En el caso de que se cree un puesto de trabajo en cualquiera de los centros afectados por este convenio y que pertenezca a una categoría profesional no incluida en los grupos profesionales antes detallados, pero sí que exista en el Convenio Provincial de Paquetería, Logística y actividades anexas al transporte de la Comunidad de Madrid, se le asignará la citada categoría

Artículo 37.- Promoción Profesional

Ascenderán automáticamente a la categoría de Mozo Especializado, los que lleven un año en la de Mozo Ordinario, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

Ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda Administrativo los que lleven dos años en la de Auxiliar Administrativo, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

TÍTULO III**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 38.- 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 clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 39.- Faltas leves

1. 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.
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 40.- 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 la 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 que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 41.- Faltas muy graves

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
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 un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 42.- Procedimiento sancionador

Antes de imponer sanciones por faltas leves, faltas graves o muy graves la Empresa comunicará su propósito a los/as trabajadores/as interesados/as, con el fin de que si lo desean puedan éstos

exponer por escrito alegaciones, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará al Comité de Empresa o al/la delegado/a de personal.

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 cautelar, 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.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado/a de personal por escrito el inicio y cierre de los expedientes resueltos o prescritos. Se firmarán los expedientes por las partes implicadas (Empresa, trabajador y Comité).

El trabajador tiene el derecho a ser asistido presencialmente por un Representante del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal en la entrega del expediente siempre que así lo solicite.

Artículo 43.- Sanciones

1. 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 hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Cuando el trabajador fuera Representante Legal de los Trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un Sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical correspondiente a dicho sindicato.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 44.- 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 seis meses de haberse cometido.

Artículo 45.- Privación de libertad

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

TÍTULO IV

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 46.- Prevención de Riesgos Laborales

En materia de riesgo laborales se estará a lo que indique la normativa vigente de PRL en cada momento.

TÍTULO V

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición primera. Cláusula de inaplicación

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los/as trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio Colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, art. 41.4 del E.T.) inaplicar en la

Empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como a la Comisión Paritaria (CP) del presente Convenio.

Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el art. 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CP) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

1. Informar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que, a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
2. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.
3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que, a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o período de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.
4. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que, a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.
5. En caso de acuerdo o el defecto del mismo fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CP) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CP) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.
6. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.
7. En el presente Convenio se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CP) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.
8. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo, y como máximo, los dos años de duración.
9. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposición 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.

La RLT podrá aportar su conocimiento para la elección de la formación los centros de formación para las necesidades formativas, así como la organización de los mismos y la adaptación de los cursos formativos para los puestos de trabajo.

Disposición tercera. Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid, II 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 cuarta. Comité de Seguridad y Salud.

Se acuerda por ambas partes que la Empresa procederá a informar al Comité de Seguridad y Salud de la selección y/o cambio de Mutua de Accidente, para que la Representación de las personas trabajadoras pueda, en su caso, emitir un informe de estudio realizado y/o de propuesta.

Disposición quinta. Cómputos de absentismo

Se acuerda entre las partes, que no se computará como absentismo laboral, todos los permisos retribuidos justificados recogidos en este convenio, incluyendo el crédito sindical de los Delegados del Comité de Empresa y/o de las Secciones Sindicales Legalmente constituidas.

Disposición sexta. Retribuciones

Las partes acuerdan que se actualizarán las tablas salariales fijadas para el ejercicio 2022 en el mes de julio 2022, con efectos retroactivos a 01.01.2022, conforme al Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid.

Los atrasos meritados se abonarán en tres mensualidades en los meses de julio, agosto y septiembre del año 2022.

La actualización de las tablas salariales del ejercicio 2023 y siguientes, se realizará y abonará antes del 31 de marzo del ejercicio correspondiente.

Disposición séptima. Pago lineal atrasos

Se establece un pago único y lineal para todas las personas trabajadoras por importe de 200 euros brutos que se abonarán en la mensualidad de octubre 2022, con la denominación "PAGO LINEAL ATRASOS".

Disposición octava. Cesta de Navidad

El personal afectado por este convenio recibirá de forma anual en el mes de diciembre un Lote de Navidad según acuerdo de mediación con la empresa celebrado en el SIMA con fecha 9 de abril de 2021 y publicado en el BOE, con los siguientes acuerdos:

- Reconocimiento del derecho a la entrega del "lote de navidad" en el año 2021 y en los sucesivos.
- Año 2021: Lote de navidad por valor de 17,18 €.
- Año 2022 en adelante: Lote de navidad por valor de 14,50 € revalorizable con el IPC de cierre anual. En aquellos años en el que el IPC sea 0 o negativo se recogerá el último valor positivo para la revalorización. La revalorización se realizará siempre sobre la última actualización.

Este lote será entregado a todo el personal de plantilla excepto al personal contratado para campaña de navidad.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2022

	SALARIO BASE EUROS/MES-DÍA	BIENIO EUROS/MES
GRUPO I - Personal superior o técnico		
Jefe superior	1.349,94	41,09
Inspector principal	1.296,64	41,09
Ingenieros y licenciados	1.308,92	41,09
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1.206,31	37,63
A.T.S	1.177,59	37,63
GRUPO II - Personal administrativo		
Jefe de sección	1.239,18	41,09
Jefe de negociado	1.226,81	41,09
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1.226,81	41,09
Oficial de primera	1.206,31	41,09
Oficial de segunda	1.185,77	37,63
Auxiliar administrativo	1.165,28	37,63
GRUPO III - Personal de movimiento		
Jefe de tráfico de primera	1.226,81	41,09
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1.202,22	41,09
Encargado de almacén	1.181,68	37,63
Capataz	1.177,59	37,63
Auxiliar de almacén basculero	1.165,28	37,63
Factor	1.173,50	37,63
Conductor mecánico	39,14	37,63
Conductor	38,91	37,63
Conductor de motocarros y furgonetas	38,64	37,63
Mozo especializado	38,64	37,63
Mozo ordinario	38,19	37,63
GRUPO IV - Personal Subalterno		
Mozo gestión cargas completas	39,09	37,63
Cobrador	1.150,12	37,63
Telefonista	1.150,12	37,63
Vigilante	1.029,78	30,65
Portero	1.029,78	30,65
Personal de limpieza	1.029,78	30,65
GRUPO V - Personal de taller		
Jefe de taller	1.247,35	41,09
Contraaestere	1.210,40	41,09
Encargado general	1.202,19	41,09
Jefe de equipo	39,04	37,63
Oficial de primera	38,76	37,63
Oficial de segunda	38,64	37,63
Oficial de tercera	38,35	37,63
Mozo de taller (engrasador)	38,19	37,63
Nota: El importe de los quinquenios será para cada categoría profesional el doble del que corresponde en la misma a los bienios		
Plus convenio	232,95	
Capital asegurado empresa riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa	30.470,94	
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa en transporte de mercancías peligrosas	32.460,44	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez	45.702,97	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en transporte de mercancías peligrosas	48.685,53	

(03/3.291/23)

