

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Transitarios, suscrito por ATEIA, CC.OO. y UGT el día 25 de junio de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General resuelve:

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSITARIOS DE MADRID

TÍTULO I

Artículo 1. Ámbito.—El presente convenio colectivo afecta a las empresas «Transitarias» de la Comunidad de Madrid y al personal de las mismas al que le es aplicable el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tienen la consideración de transitarios las personas naturales o jurídicas, legalmente establecidas, que por cuenta de terceros, con ánimo de lucro y de forma habitual, procuran todas las operaciones necesarias para efectuar transportes internacionales de mercancías por cualquier medio o vía de comunicación y demás servicios complementarios, en los términos que resulten del artículo 126 de la Ley 16/1987, de 31 de julio.

Art. 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 31 de diciembre de 2012, prorrogándose tácitamente, salvo denuncia con un mes de antelación a la fecha de vencimiento, por períodos anuales, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta tanto no se firme un convenio nuevo.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

TÍTULO II

Art. 3. Condiciones económicas.—Año 2008: El salario a percibir por el trabajador durante 2008 por la prestación de sus servicios es el fijado en el presente convenio y en las tablas del Anexo I del mismo, así como el resultado de aplicar a los conceptos plus cantidad consolidada y plus antigüedad consolidada que perciban, en su caso, los trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2007 el 4,75 por 100, exceptuando expresamente los conceptos voluntarios, así como las cantidades que se hayan pagado «a cuenta convenio», que será este último concepto únicamente compensado y absorbido por el incremento pactado.

Años 2009 al 2012, ambos inclusive: Las condiciones económicas para el referido período será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del convenio y los que perciban los trabajadores como plus cantidad consolidada y plus antigüedad consolidada el IPC real del año anterior certificado por el INE, más el 1,25 por 100, exceptuando expresamente los conceptos voluntarios.

Revisión salarial: En el supuesto de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) al 31 de diciembre de 2008, más el 1 por 100, registrase una variación superior al 4,75 por 100, las tablas salariales y los pluses que perciban los trabajadores, en su caso, por cantidad consolidada y antigüedad consolidada se

revisarán con efectos de 1 de enero de 2008, en la misma cuantía de la referida variación, es decir, el exceso del IPC incrementado en 1 punto. La diferencia anual resultante de aplicar los nuevos salarios a los antiguos se abonará en una sola paga al mes siguiente de haberse constatado esa diferencia, y las nuevas condiciones económicas servirán de base para los salarios del año siguiente.

Asimismo, se acuerda respetar íntegramente los derechos salariales y sociales superiores a los reseñados anteriormente, estableciéndose que los incrementos percibidos hasta la fecha en todos los conceptos, excepto las cantidades pagadas a cuenta convenio, no podrán ser objeto de compensación ni absorción durante la vigencia del presente convenio.

Los excesos resultantes de la absorción de complementos personales u otros distintos de los señalados como obligatorios en anteriores convenios, que quedaron como cantidades consolidadas a favor de los trabajadores en la anterior negociación, plus cantidad consolidada y plus antigüedad consolidada, no podrán ser compensados ni absorbidos.

3.1. Horas extraordinarias. Las horas se abonarán con un importe que será el resultante de sumar al precio de la hora ordinaria el 75 por 100 de la misma. Se podrá pactar entre los representantes de los trabajadores y la empresa que las referidas horas se abonen con días de libranza a razón de hora y media por hora trabajada. Las horas extraordinarias que se realicen entre las 20.00 y las 8.00 horas tendrán, además, un incremento del 25 por 100 por nocturnidad.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo, festivos y días estipulados como de libranza del personal se abonarán con un incremento del 100 por 100 de la hora ordinaria, más un 25 por 100 si son nocturnas.

Para el cálculo de la hora ordinaria se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad y complementos fijos.

3.2. Antigüedad. A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el devengo de la antigüedad se realizará de la forma siguiente:

— La cuantía de este concepto se abonará a razón del 5 por 100 del salario base por cada tres años de servicios prestados a la misma empresa y a razón del 3 por 100 del salario base cada quinquenio. Cada trabajador podrá generar un máximo de tres trienios, y una vez completados estos, tres quinquenios.

— Se entenderá como antigüedad en la empresa el tiempo trabajado, computándose a estos efectos todo el tiempo que se haya prestado servicio en la empresa sin distinción de la modalidad contractual.

Este concepto empezará a devengar en el mismo mes que cumple el trienio o quinquenio, teniendo en cuenta como fecha de inicio del cómputo de dicha antigüedad la fecha de entrada en la empresa.

3.3. Complemento del puesto de trabajo. Los trabajos realizados desde las 20.00 hasta las 08.00 horas tendrán un incremento mínimo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Y cuando el trabajador forme parte de la estructura de un régimen de trabajo a turnos, percibirá un complemento mensual de 55,76 euros.

En ningún caso en los turnos de noche podrán aplicarse jornadas partidas.

Los referidos complementos son de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal se acordará, si procede, la retribución del complemento asignado o la reducción de la jornada laboral sobre la base del canje del plus económico que podría ser acumulativo en días de vacaciones. De cualquier modo, este canje siempre será de acuerdo con el trabajador afectado.

3.4. Pagas extraordinarias. Cuatro pagas extraordinarias al año, equivalentes al salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, en su caso, y demás conceptos salariales, o la parte proporcional en caso de cese o nuevo ingreso antes de terminar el año.

El pago se realizará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, que podrá ser prorrateado en doce pagas por acuerdo mutuo entre la empresa y la representación legal de

los trabajadores o el propio trabajador, si no existiere esta.

Art. 4. Dietas, desplazamientos y gastos de viaje.— 4.1. Dietas. Se entiende como dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que percibirá el empleado que por razones de trabajo tenga que desplazarse a lugar fuera de la Comunidad de Madrid, a una distancia superior a 120 kilómetros desde el kilómetro «0», en compensación de los gastos que se le ocasione.

Los gastos de locomoción, desayuno, comida, cena y hotel correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados en base a un presupuesto de gastos previamente acordado, abonando la empresa, además de los gastos antes reseñados, la cantidad de 39,84 euros/día sin justificación alguna. En todo caso, las órdenes de desplazamiento serán dadas por la dirección de la empresa.

4.2. Comida/cena. Si por necesidades de la empresa el trabajador realiza su almuerzo o cena fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, según sea la práctica habitual, como consecuencia de un desplazamiento dentro de la Comunidad de Madrid, percibirá en concepto de compensación extrasalarial una ayuda para comida/cena de 12,19 euros por cada una de ellas.

4.3. Locomoción. La empresa abonará al trabajador en concepto de kilometraje para gasolina, lubricantes y demás gastos necesarios del coche 0,28 euros/kilómetro, en aquellos desplazamientos de carácter exclusivamente laboral, cuando el empleado utilice el coche de su propiedad.

Art. 5. Supresión del carné de conducir.—Los conductores afectados por este convenio, a los que les fuera retirado el carné de conducir por la autoridad competente, la empresa les asignará un puesto de trabajo durante el período de suspensión, con los emolumentos propios del nuevo puesto, siempre que en la retirada del carné concurrieran las siguientes circunstancias:

- a) Que sean actos de trabajo al servicio de la empresa.
- b) Que la suspensión del carné no exceda el plazo de seis meses.

TÍTULO III

Art. 6. Jornada.—La jornada será de 1.720 horas anuales. A los trabajadores que por aplicación del anterior convenio colectivo, pacto o unilateral concesión de las empresas, vengán realizando una jornada efectiva inferior, les será respetada esta a título personal.

Siempre que la duración de la jornada continuada exceda de seis horas diarias o superior, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Se establece una flexibilidad horaria de hasta quince minutos al inicio de la jornada, que necesariamente deberán ser recuperados al término de la jornada del mismo día.

Art. 7. Vacaciones.—La duración de las vacaciones anuales para el personal afectado por el presente convenio será de treinta días naturales o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, retribuidas en función del salario realmente percibido.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas de mutuo acuerdo entre empresa y los trabajadores en tres períodos, como máximo, y en este caso no excederán en total de veintidós días laborables.

Tanto la empresa como el trabajador tendrán derecho a conocer las fechas de disfrute de las vacaciones, al menos, con dos meses de antelación. Y, en todo caso, el cómputo de las vacaciones se iniciará siempre en día laborable.

Una vez que la empresa y los trabajadores afectados hayan llegado a un acuerdo sobre las fechas o los períodos de las vacaciones, ninguna de las dos partes podrá unilateralmente alterar dicho período.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las vacaciones

escolares. Por lo demás, el orden será rotativo en cada departamento.

Siempre que lo solicite el trabajador, al menos, uno de los períodos en que se dividan las vacaciones se concederán entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

TÍTULO IV

Art. 8. Incapacidad temporal.—En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal producida por enfermedad común, accidente de trabajo o no laboral, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario realmente percibido.

Art. 9. Prevención de riesgos laborales.—9.1. Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud de los trabajadores se llevará a cabo a través de los reconocimientos médicos. Estos deberán tener en cuenta las características de cada puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen.

Se llevarán a cabo solo cuando el trabajador preste su consentimiento o salvo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo o la salud de un trabajador puedan entrañar peligro para él o para terceros.

Estos reconocimientos serán tan frecuentes como sea necesario o cuando sean solicitados por los trabajadores a través de los delegados de prevención.

9.2. Planes preventivos. La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario.

Para ello se requiere una acción preventiva, planificando todas las actuaciones siguiendo una serie de criterios:

— La acción preventiva estará dirigida a evitar y disminuir los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

— La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que deberán desarrollar todas las empresas y que trasladarán para su consulta al delegado de prevención o al comité de seguridad y salud.

El plan de prevención se realizará teniendo en cuenta la información obtenida de la evaluación de riesgos, se especificarán las acciones a tomar, los medios humanos y materiales, así como los recursos económicos necesarios y las fechas de revisión. Todo ello cumpliendo los mecanismos de información, participación y consulta de los trabajadores a través de sus representantes en esta materia.

9.3. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos. Las empresas tenderán a la eliminación de las causas que originen los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, debiendo mantener informado al comité de seguridad y salud laboral de todo lo referente.

Mientras persista alguna o varias de estas circunstancias, la empresa compensará a los trabajadores afectados por ellas con tiempo de descanso adicional, a razón de dos días por mes o con un plus económico de 55,75 euros mensuales. La opción se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador en función de las necesidades del servicio.

9.4. Delegados de prevención. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, correspondiendo la designación de los mismos a los representantes del personal, y en caso de no existir estos, a los propios trabajadores con arreglo a la escala establecida en el artículo 35 de la referida Ley.

Si los delegados elegidos no ostentasen el cargo de delegado de personal, tendrán las mismas garantías que estos, incluyendo el mismo crédito horario para realizar sus funciones.

9.5. Comité de seguridad y salud. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, por la otra, teniendo como competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se creará el comité sectorial que estará compuesto por ocho miembros, cuatro representando a los trabajadores y otros cuatro representando a las empresas, con capacidad en todo el sector, con independencia de que se cuente con un comité de seguridad y salud propio. Se reunirá siempre que alguna de las partes lo solicite y podrán asistir los miembros del comité de empresa o delegados de personal, los técnicos de los servicios de prevención, así como un asesor especializado por cada parte.

De todas las reuniones se levantará un acta que estará firmada por todos los asistentes a las mismas y se expondrá en los tabloneros de anuncios para conocimiento general de todos los trabajadores.

9.6. Formación e información en materia de riesgos laborales. Las empresas impartirán una formación suficiente y adecuada a todos los trabajadores en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, que constará de contenidos básicos de derechos y obligaciones en esta materia, complementado con una formación específica por áreas de trabajo referida a los riesgos a los que los trabajadores están expuestos y la forma de prevenirlos.

Asimismo, se dará una formación a nivel básico a los delegados de prevención y miembros de los comités de seguridad y salud que les capacite para poder desempeñar sus funciones eficazmente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, organizaciones empresariales o centrales sindicales y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Las empresas estarán obligadas a informar a los trabajadores de cualquier cambio de introducción de nuevas tecnologías que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

9.7. Protección a colectivos específicos. Las mujeres en estado de gestación y de lactancia podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo o de turno, siempre y cuando el suyo suponga un riesgo para el feto o para la salud de la trabajadora:

a) La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del

médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

d) Lo dispuesto en los apartados anteriores a) y b) será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado anterior 9.7.c).

Se prohíbe a los menores de dieciocho años realizar determinados trabajos que, tanto por su edad como por sus condiciones físicas, no estén capacitados para ello. Estos trabajos tendrán que ser especificados por el comité sectorial de seguridad y salud, o bien en los de cada empresa.

9.8. Servicios de prevención. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria con una formación mínima de nivel básico, disponer de tiempo y de los medios precisos, colaborarán con los servicios de prevención concertados y el comité de seguridad y salud de la empresa donde actuará como asesor de las partes.

Art. 10. Vestuario.—Las empresas, que exijan uniforme a los conductores y personal de limpieza, dotarán a los mismos de la ropa adecuada. Las empresas vendrán obligadas, como mínimo, dos veces al año a facilitar prendas adecuadas a aquellos trabajadores que las precisen para el desarrollo de su trabajo.

Igualmente, las empresas facilitarán dos veces al año al personal que realice sus funciones en el muelle, los elementos personales de protección y seguridad en el trabajo, así como ropa de trabajo.

TÍTULO V

Art. 11. Categorías laborales.

Grupo I:

- Jefe de sección.
- Jefe de negociado.
- Titulado superior.

Grupo II:

- Técnico comercial.
- Vendedor de primera.
- Vendedor de segunda.

Grupo III:

- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo de primera.
- Auxiliar administrativo de segunda.

Grupo IV:

- Encargado de almacén.
- Mozo de almacén de primera.
- Mozo de almacén de segunda.

Grupo V:

- Telefonista/recepcionista.
- Conductor.
- Mensajero de primera.
- Mensajero de segunda.
- Conserje.
- Personal de limpieza.
- Vigilante.

1. Jefe de sección. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de trabajo o se encuentra al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una compañía.

2. Jefe de negociado. Es el que, bajo la dependencia de un jefe de sección y al frente de un grupo de empleados, 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 que tiene subordinado.

3. Titulado superior. Es el que desempeña funciones o trabajos para cuyo ejercicio está facultado por un título universitario superior.

4. Técnico comercial. Es el empleado que, bajo la dependencia de un superior, tiene como misión el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, ejecución de campañas publicitarias y de promoción, control de la cartera de clientes, etcétera.

5. Vendedor de primera. Es quien a las órdenes de un superior, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección trabajos comerciales que requieren propia iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del Sector.

6. Vendedor segunda. Es quien a las órdenes de un superior realiza trabajos comerciales con iniciativa y responsabilidad restringida, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del sector a nivel general, continuando por ello con la formación para mejorar el desempeño de sus tareas encomendadas en el trabajo.

7. Oficial administrativo. Es quien a las órdenes de un superior, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del Sector.

8. Auxiliar administrativo de primera. Es quien a las órdenes de un superior, realiza trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas, estando en posesión de los correspondientes

conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general.

9. Auxiliar administrativo de segunda. Pertenecen a esta categoría los empleados que subordinados a un jefe u oficial, si lo hubiera, realizan trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, así como limitados y escasos conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector, continuando por ello con la formación para mejorar el desempeño de sus tareas encomendadas en el trabajo.

10. Encargado de almacén. Es el responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías depositadas, anotar el movimiento de entradas y salidas; así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etcétera, correspondientes. Asimismo, dirigirán y colaborarán en todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.

11. Mozo/almacén de primera. Es el que a las órdenes del encargado, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores. Entre los trabajos que debe realizar, entre otros, se comprenden los de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto; controlar, pesar y etiquetar las mercancías, carga y descarga de vehículos, realizándola con medios manuales o mecánicos, con toda rapidez y aprovechamiento de espacio, seguridad, y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza de locales, incluyendo expresamente las actividades con el sistema informático de gestión de almacenes, así como de radio frecuencia, impresión de documentos y listado de orden de carga.

12. Mozo de almacén de segunda. Es el trabajador que realiza trabajos en el almacén con iniciativa y responsabilidad restringida, continuando con la formación teórica y práctica para mejorar el desempeño de sus tareas encomendadas en el trabajo.

13. Telefonista/recepcionista. Empleado que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación en las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como recibir y atender las visitas, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista/recepcionista, la centralita y la atención de las visitas podrá estar a cargo del personal administrativo, sin que este, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son propias.

14. Conductor. El que estando en posesión del carné de conducir correspondiente, conduce vehículos propiedad de la empresa; en actividades de reparto cargará y descargará las mercancías y en actividades de ruta dirigirá la carga y descarga de las mismas, dando, si se lo exigieren, un parte diario del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

15. Mensajero de primera. Son los empleados que realizan personalmente servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.

El mensajero, previo acuerdo con la empresa, podrá ser titular o poseedor de un vehículo (motocicleta, ciclomotor, furgoneta o turismo) en buenas condiciones de uso y, en todo caso, estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etcétera) serán de cuenta del mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción previamente pactados.

El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar a su cargo, dentro o fuera de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables, así como de dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

16. Mensajeros de segunda. Son los empleados que realizan personalmente servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería y requieren adquirir una formación teórica y práctica para el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

El mensajero, previo acuerdo con la empresa, podrá ser titular o poseedor de un vehículo

(motocicleta, ciclomotor, furgoneta o turismo) en buenas condiciones de uso y, en todo caso, estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etcétera) serán de cuenta del mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción previamente pactados.

El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar a su cargo, dentro o fuera de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables, así como dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

17. Conserje. El que tiene a su cargo la ejecución de los recados que se le encomienden, la vigilancia de los enseres y locales, control de acceso a las instalaciones de la empresa, recogida y entrega de documentos y correspondencia dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.

18. Personal de limpieza. Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.

19. Vigilante. Tiene a su cargo la vigilancia de las oficinas y otros locales de la empresa, incluyendo la entrada a las distintas dependencias, realizando funciones de custodia y vigilancia, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Art. 12. Ascensos.—Los trabajadores con categoría de auxiliar administrativo de segunda, vendedor de segunda y mozo de almacén de segunda pasarán a la categoría de primera al cumplir un año en la anterior.

Los trabajadores con categoría de mensajeros de segunda pasarán a la categoría de primera a los doce meses de permanencia en la indicada categoría.

TÍTULO VI

Art. 13. Contratación.—Se utilizará preferentemente el contrato indefinido ordinario y el fomento a la contratación indefinida como modalidades contractuales, preferentemente, tanto en las nuevas contrataciones como en conversiones de los temporales a indefinidos. Para ello, se podrán acoger a los beneficios que al amparo de la legislación vigente y de los acuerdos interconfederales se otorgan.

De cualquier modo, los contratos temporales en las empresas deberán ser debidamente justificados y nunca podrán suponer más de los topes máximos que figuran en la siguiente tabla:

— Hasta 20 trabajadores con contrato indefinido podrán tener hasta el 25 por 100 de temporales.

— De 21 a 40 trabajadores con contrato indefinido podrán tener hasta el 20 por 100 de temporales.

— De 41 a 100 trabajadores con contrato indefinido podrán tener hasta el 15 por 100 de temporales.

— De 101 trabajadores en adelante con contrato indefinido podrán tener hasta el 10 por 100 de temporales.

La utilización de estos contratos solo será posible en casos en que queden perfectamente determinadas las causas que lo justifiquen y esté perfectamente determinada su duración.

Asimismo, ningún trabajador podrá estar más de dos años vinculado a la empresa con un contrato o varios de carácter temporal.

13.1. Contrato para la formación. Solamente se utilizarán estos contratos en las categorías de auxiliar administrativo de primera y segunda, vendedor de primera y segunda, mozo de almacén de primera y segunda y mensajero de primera y segunda.

La retribución de estos contratos será la que figura en las tablas salariales.

El tiempo dedicado a la formación teórica deberá ser el 20 por 100, como mínimo, de la jornada prevista en este convenio.

Este tipo de contrato se ejecutará con el compromiso de su conversión en indefinidos y el tiempo de duración del mismo se computará como antigüedad en la empresa.

13.2. Contrato en prácticas. El contrato en prácticas solo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado superior o medio, así como de aquellos títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia profesional en las funciones a realizar por el trabajador contratado o titulación adecuada, capaz de garantizar la práctica profesional objeto del contrato, sin que, en ningún caso, un tutor pueda tener bajo su tutela a más de dos trabajadores en prácticas.

La retribución del trabajador será durante el primer año el 75 por 100 del salario asignado para la categoría profesional objeto de las prácticas y el 80 por 100 durante el segundo año.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

13.3. Contrato por obra o servicio determinado. Solamente se contratarán para la realización de una obra o servicio con sustantividad propia dentro de la empresa.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo la obra o servicio perfectamente identificada, con el fin de determinar con exactitud la prestación del servicio del mismo, así como el salario y las condiciones laborales del trabajador.

Este tipo de contrato se considerará como excepcional en su utilización.

13.4. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Se concertará para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima es de nueve meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses se podrá prorrogar, siempre que la duración total del contrato no supere los nueve meses.

En el contrato se deberá identificar suficientemente, con precisión y claridad, la causa o la circunstancia que lo justifique. No será suficiente el citar genéricamente las circunstancias.

Si llegado el vencimiento no hubiese denuncia, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

El contrato podrá celebrarse por jornada completa o a tiempo parcial.

13.5. Para el resto de tipos de contrato se transcribirán tal y como estipula la Ley.

La contratación temporal, que con carácter coyuntural realicen las empresas sometidas al ámbito de aplicación de este convenio, se podrán realizar directamente con los trabajadores seleccionados a través del Servicio Público de Empleo, en las condiciones que se desarrollen en el convenio de colaboración con el Instituto Nacional de Empleo.

La comisión paritaria será la encargada de desarrollar el citado convenio de colaboración, así como su gestión y procedimiento.

Período de prueba: Tres meses para los titulados y dos meses para el resto de categorías laborales.

TÍTULO VII

Art. 14. Faltas.—Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o consecuencia de su trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, siempre que se hallen debidamente probadas:

a) Faltas leves:

1. Las de puntualidad superiores a cinco minutos.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes.
3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. El uso indebido de herramientas y útiles adecuados cuando con ello se perjudique a los intereses de la empresa.
6. La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir de forma acalorada con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

1. Tres faltas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días sin justificar debidamente.
2. De cuatro a seis faltas de puntualidad en un plazo de treinta días sin justificar debidamente.
3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de noventa días.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. Simular la puntualidad de otro empleado al trabajo firmando o fichando por él.
6. La imprudencia de los trabajadores que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
7. El acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la persona lesionada.
8. Rechazar la realización de un trabajo o servicio ordinario, sin que concurra causa justificada.
9. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.
10. El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones establecidas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.

c) Faltas muy graves:

1. Cuatro o más faltas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días sin justificar debidamente.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.
3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un período de noventa días.
4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa; clientes o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de su actividad laboral encomendada.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá en cualquier caso que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo o en las comunicaciones con los compañeros, jefes y clientes.
7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o

sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios de la empresa.

9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para las personas o bienes.

10. Dañar de forma importante y de «mala fe» los bienes muebles, inmuebles, utensilios y herramientas de trabajo propiedad de la empresa o a cargo de la misma.

11. Simular la presencia de otro empleado al trabajo o utilizar la identidad de un compañero para usos informáticos y demás disposiciones empresariales no autorizados.

12. Todas las consideradas como causas de despido en el artículo 54.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

13. Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

— Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

— Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 15. Sanciones.—1. Por faltas leves: Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por faltas muy graves: A elección de la empresa, despido o suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento veinte días.

Proceso sancionador: En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Si el trabajador está afiliado a algún sindicato, así lo hará constar ante la empresa, en cuyo caso, ésta mandará copia del expediente al representante del mismo en la empresa y, en su defecto, a su representante en la comisión paritaria del convenio.

TÍTULO VIII

Art. 16. Excedencias.—Todos los trabajadores que desempeñen un cargo político, público o sindical tendrán derecho a un período de excedencia durante el tiempo que dure su mandato, con la readmisión inmediata en su antiguo puesto de trabajo cuando lo soliciten.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia en los dos últimos supuestos será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Los trabajadores que formen parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general extenderán este período a quince meses o a dieciocho meses si se tratare de categoría especial. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada según lo dispuesto en la Ley Orgánica de

Igualdad 3/2007. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

— Quince días naturales en caso de matrimonio.

— Dos días laborables en los casos de nacimiento, adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

— Un día por traslado del domicilio habitual.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

— Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

— Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

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

— Los trabajadores desplazados temporalmente tendrán derecho a cuatro días laborables por cada tres meses desplazado, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

— A partir del año 2012, un día sin necesidad de justificación cada año natural para asuntos particulares no incluidos en los párrafos anteriores.

— En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará en lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Permiso no retribuido.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la

mitad de la duración de aquella.

Asimismo, todos los trabajadores con un año de antigüedad mínima podrán solicitar un permiso de treinta días anuales ininterrumpidos o en dos períodos de quince días, no retribuidos, para asuntos particulares, nunca para realizar trabajos por cuenta propia o ajena, computándose como efectivamente trabajado a los efectos de antigüedad.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

TÍTULO IX

Art. 19. Comisión paritaria.—Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente a la consideración de un comité paritario formado por cuatro personas, una designada por UGT, una por CC.OO. y dos por ATEIA.

El interesado solicitará por escrito dirigido a cada una de las referidas entidades la actuación de dicha comisión paritaria, y si en el plazo de un mes esta no se hubiere pronunciado, quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

Las decisiones de la comisión paritaria que interpreten el convenio clarificando sus términos con carácter general, podrán ser incorporadas a este en la primera negociación que se lleve a cabo, después de su fecha.

La convocatoria se hará por cualquiera de los dos miembros, con una antelación mínima de diez días.

En todas las reuniones de la comisión se levantará acta.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio

colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 20. Cláusula de descuelgue del convenio.—Las condiciones que se fijan a continuación serán de obligado cumplimiento y regularán las condiciones por la que habrán de regirse las empresas afectadas por el ámbito del convenio que deseen descollarse del mismo.

1. La empresa notificará, conjuntamente, a los representantes de los trabajadores en la empresa y a la comisión paritaria del convenio, la intención de descollarse del mismo, previa exposición de los motivos que justifican la aplicación de tal medida.

2. En aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, se considerará parte interesada en el proceso a los sindicatos más representativos y a la comisión paritaria.

3. Será obligatoria la comunicación previa a la comisión paritaria de la apertura de conversaciones tendentes al estudio de los motivos que justifiquen la aplicación de tal medida, con los delegados de personal, pudiendo participar en dicho proceso la propia comisión paritaria en calidad de oyente.

4. En caso de que las partes, concluidas las conversaciones, no llegaran a ningún acuerdo sobre la aplicación del descuelgue, deberán recurrir necesariamente a la comisión paritaria del convenio, comisión que estará plenamente facultada para solicitar cualquier documentación económica de la empresa, a fin de que, tras su pormenorizado estudio decida por mayoría absoluta de todos sus integrantes, su aplicación o no. En caso de empate cualquiera de las partes podrá instar la reclamación correspondiente ante la jurisdicción competente, después de utilizar los mecanismos acordados para resolver las discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

La aplicación del descuelgue afectará únicamente a los contenidos económicos del convenio. Deberá establecerse la previsión temporal de la aplicación de la medida del descuelgue, de modo que una vez superada la situación que justifica la adopción de tal medida, la empresa recupere las condiciones establecidas en el convenio colectivo en vigor.

TÍTULO X

Art. 21. Derechos sindicales.—Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa se conceden a los comités y a los delegados de personal los siguientes derechos:

21.1. Libertad de expresión y opinión. Los representantes de los trabajadores pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Asimismo, podrán utilizar el correo electrónico para desarrollar su labor sindical de informar a los trabajadores.

21.2. Derecho a tablón de anuncios y a un local adecuado. En la empresa, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores un local adecuado en el que pueden realizar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

21.3. Acumulación del crédito horario. Debido a que este convenio es de ámbito sectorial y contempla comités del mismo ámbito en el que deberán participar los delegados de distintas empresas, se podrán acumular las horas correspondientes al crédito de uno o varios delegados de personal o miembros del comité de empresa en beneficio de alguno o algunos de ellos. No obstante, las horas dedicadas por los representantes de los trabajadores en el comité de seguridad y la comisión paritaria no serán computadas en el crédito de horas establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDO FINAL

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la

Asociación de Transitarios de Madrid (ATEIA) y por los sindicatos CC.OO. y UGT, que reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la negociación del convenio, en sesión de constitución de la comisión negociadora celebrada el día 28 de febrero de 2008, y hacen constar que el convenio y todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Principio de igualdad.—Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Segunda. Planes de igualdad.—Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar y acordar planes de igualdad para todas las empresas que estén obligadas de acuerdo a la Ley Orgánica de Igualdad, es decir, todas aquellas que tengan 250 o más trabajadores. Para las empresas de menos de 250 trabajadores se creará una comisión paritaria sectorial durante la vigencia de este convenio para negociar y establecer medidas de igualdad entre hombres y mujeres.

TABLA SALARIAL CONVENIO TRANSITARIOS 2008

Categoría	Previsión 2008 4,75% (euros)
Titulado superior y jefe sección	1.592,59
Jefe de negociado	1.365,76
Tecnico comercial	1.201,99
Vendedor 1. ^a	964,20
Vendedor 2. ^a	865,10
Oficial administrativo	1.201,99
Auxiliar administrativo 1. ^a	964,20
Auxiliar administrativo 2. ^a	865,10
Encargado almacén	1.083,06
Mozo almacén 1. ^a	964,20
Mozo almacén 2. ^a	937,66
Telefonista/recepcionista	964,20
Conductor carné «E»	1.203,60
Conductor	1.083,06
Mensajero 1. ^a	825,45
Mensajero 2. ^a	785,85
Conserje	1.006,00
Personal de limpieza (hora)	5,96
Vigilante	904,72

COMPLEMENTOS SALARIALES

	Euros
Turnos	55,76
Dietas	39,84
Comidas/cenas	12,19
Locomoción	0,28
Trabajos tóxicos	55,77