

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2015-4221 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Multimodal de Cargas, con vigencia durante el periodo 2015-2017.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Multimodal de Cargas, con vigencia durante el periodo 2015-2017, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y los representantes de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 23 de marzo de 2015.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MULTIMODAL DE CARGAS

ÍNDICE

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito territorial y partes que lo conciertan.

Art. 2. Ámbito funcional.

Art. 3. Compensación y absorción.

Art. 4. Denuncia.

Art. 5. Comisión Paritaria.

Art. 6. Vinculación a la Totalidad.

CAPÍTULO II: JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Art. 7. Jornada y Cómputo de la misma.

Art. 7.1. Jornada ordinaria.

Art. 7.2. Cómputo y tipos de jornada de trabajo.

Art. 8. Vacaciones.

Art. 9. Calendario laboral.

Art. 10. Fiestas laborales.

CAPÍTULO III: ASPECTOS SOCIALES

Art. 11. Licencias y permisos.

Art. 12. Incapacidad Temporal (I.T.).

Art. 13. Retirada carné de conducir.

Art. 14. Seguro de retirada de carné de conducir y formación reciclaje de los conductores.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

Art. 15. Seguro de Accidentes de Trabajo.

CAPÍTULO IV: ASPECTOS ECONÓMICOS

Art. 16. Retribuciones.

Art. 17. Dietas.

Art. 18. Plus productividad.

Art. 19. Trabajos en sábados, domingos y festivos.

Art. 20. Horas extraordinarias.

Art. 21. Pagas Extraordinarias.

CAPÍTULO V: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 22. Reconocimiento médico.

Art. 22. Acción Preventiva y Evaluación de Riesgos.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 24. Funciones y grupos profesionales.

CAPÍTULO VII: CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Art. 25. Período de prueba.

Art. 26.- Baja voluntaria.

CAPÍTULO VIII: MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES, Y CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Art. 27. Conciliación de vida laboral y familiar.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 28. Faltas y sanciones.

Art. 29. Faltas leves.

Art. 30. Faltas graves.

Art. 31. Faltas muy graves.

Art. 32. Sanciones.

Art. 33. Prescripción.

CAPÍTULO X: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 35. Convenio sectorial.

Art. 36. Adhesión al ORECLA.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2015

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL y PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todos los centros de trabajo que la empresa MULTIMODAL DE CARGAS tenga abiertos en la Comunidad Autónoma, en cuanto al personal dependiente de ellos.

El presente convenio se concierta, por la empresa Multimodal de cargas y la representación unitaria de la empresa.

Artículo 2. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, el día 1 de Enero de 2015, y tendrá una duración de 3 años, expirando su vigencia el 31 de

Diciembre de 2017.

Ambas partes acuerdan la prórroga de las cláusulas del convenio, una vez denunciado, hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

De conformidad con lo previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados realmente por la empresa, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las condiciones previstas en el presente convenio.

Artículo 4. DENUNCIA.

El presente convenio finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2017, siempre que sea denunciado por escrito por alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización. La ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, equivaldrá a la tácita reconducción del convenio por el plazo de un año.

Una vez denunciado el convenio colectivo, las cláusulas normativas del presente convenio se mantendrán en vigor, hasta la suscripción de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria formada por la representación de las partes negociadoras del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del presente Convenio e interpretación de sus preceptos.
- b) Previa aceptación expresa por su parte, arbitraje en cuantas discrepancias y conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, les sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria, requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que interpreten preceptos de este Convenio Colectivo, tendrán la eficacia de éste.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

La Comisión Paritaria regulará se reunirá a demanda de cualquiera de las partes, comunicándolo con seis días de antelación como mínimo, y haciendo constar el orden del día. A estos efectos, se establece como domicilio de la comisión paritaria la siguiente.C/ Vargas nº 47, escalera dcha piso 2º.

Ambas partes acuerdan someter las discrepancias producidos en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos. En concreto, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos de mediación del ORECLA.

Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible, y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, sin que por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser aplicados o interpretados de forma aislada, y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente o el órgano administrativo competente para el depósito y registro, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

CAPÍTULO II JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 7. JORNADA Y CÓMPUTO DE LA MISMA.

7.1. JORNADA ORDINARIA.

La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual. La jornada máxima será de 1796 horas.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo.

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con el Real Decreto 1561/1995 se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las 12 horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio , en periodos de hasta cuatro semanas.

7.2. CÓMPUTO Y TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

En el cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador deberá distinguirse entre tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.

2.1.-Se considerarán horas de presencia, aquella durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera (dentro o fuera de la obra), averías, expectativas de asignación de centro u otra similares.

El número semanal de horas de presencia no podrá exceder de 20 horas de promedio en el periodo de referencia de un mes; estas horas se abonarán al precio de la hora que corresponda en el tiempo que se esté realizando, y como mínimo al valor de la hora ordinaria.

Citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

Entre los tiempos de presencia se señalan, entre otros:

- A) La parte de los tiempos de carga o descarga del vehículo que ´solo requieran la vigilancia del proceso, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

- B) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.
- C) Los de esperas por reparación de averías o paradas.
- D) Los periodos durante los cuales el trabajador acompañe el vehículo transportado en un traspasador o tren, así como los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. Las horas de presencia realizadas durante estos periodos, computarán como máximo seis horas diarias.

2.2.- Se consideran horas de fuerza mayor las de reparación de siniestros, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de la hora extraordinaria.

2.3.- Se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima anual prevista en el presente convenio colectivo. Citadas horas serán compensadas en descanso a razón de hora descansada por hora extraordinaria trabajada.

Artículo 8. VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año, que se abonará sobre el salario convenio.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, a tal fin, se elaborará un calendario de las mismas, dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación. Citado calendario podrá ser objeto de modificaciones ante la concurrencia de circunstancias productivas u organizativas ajenas a la voluntad de las partes.

En la fijación del período de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará las fechas que para el disfrute corresponda.

CVE-2015-4221

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, tomando como criterio la no coincidencia en periodo vacacional de más del 10% de la plantilla simultáneamente. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. No comenzarán en el día de descanso del trabajador.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios permanentemente durante su vigencia.

El trabajador que se encuentre disfrutando las vacaciones y se produzca hospitalización, por motivo de enfermedad grave, interrumpirá dichas vacaciones mientras dure la hospitalización.

El periodo de vacaciones no podrá comenzar en festivo, víspera de festivo o víspera de descanso semanal.

Artículo 9. CALENDARIO LABORAL.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario Laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

Artículo 10. FIESTAS LABORALES.

En aplicación del artículo 47º del R.D. 2001/ 83 (Disposición Derogatoria Única del R.D. 1561/1995), las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año y serán las publicadas cada año en el Boletín Oficial de Cantabria. Cuando por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio.

El trabajador solicitará a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el día en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo atender la empresa citada petición siempre que no haya para el día solicitado una ausencia de plantilla superior al 10% de la misma.

CAPÍTULO III

ASPECTOS SOCIALES

Artículo 11. LICENCIAS Y PERMISOS.

De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a los días de permiso retribuido, por las circunstancias que a continuación se señalan:

- a) Matrimonio: Quince días.

- b) Nacimiento de hijos: Tres días.

- c) Enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas durante la hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como del cónyuge ó compañero/a: Dos días laborables. Cuando con idéntico motivo, el trabajador precise trasladarse fuera de la provincia le corresponderán 4 días laborables de licencia retribuida.

- d) Traslado del domicilio habitual: Un día.

- e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Voluntariamente, la trabajadora podrá sustituir este derecho, por reducción de la jornada normal en media hora, siempre que sea con la misma finalidad, pudiendo ser disfrutado este permiso, de forma indistinta por la madre o el padre en caso de que ambos cónyuges trabajen.

- f) Casamiento de padres o hijos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho: El día.

Artículo 12. INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).

En caso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá la cantidad que abone el INSS u Organismo correspondiente.

En el supuesto que dicha cantidad sea inferior al Salario Convenio, la Empresa abonará la diferencia resultante hasta completar el 100% de su Salario Convenio, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de su baja. Cuando no exista hospitalización, en caso de baja por enfermedad, la citada diferencia será percibida únicamente a partir del decimosexto día siguiente al de la baja.

En caso de accidente o enfermedad profesional reconocida en expediente judicial o administrativo, el trabajador percibirá el 100% de su salario convenio, desde el primer día de la baja.

A los efectos de interpretación de este artículo, se entenderá como Salario Convenio, el salario base de las tablas anexas, el complemento personal si lo hubiera, y la prorrata de las pagas extraordinarias.

Artículo 13. RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

En el supuesto de retirada del carné de conducir temporal que impida al trabajador desarrollar las funciones propias de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la rescisión del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

Dadas las peculiaridades de esta materia, no deberá respetar la empresa el plazo de 30 días de preaviso para proceder a la rescisión. En este último supuesto, se reconoce el derecho del trabajador a reingresar en la empresa una vez recuperado el carné de conducir con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador se condiciona a la devolución de la indemnización recibida.

Lo expuesto anteriormente, no resultará de aplicación en los supuestos de retirada definitiva del carné durante la jornada laboral, ni tampoco a la retirada temporal por causa de alcoholismo o cualquier otra adición o imprudencia temeraria en cuyo caso la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

El conductor que se vea privado de su permiso de conducir, deberá comunicar de forma fehaciente este hecho a la empresa, que acusará recibo de esta comunicación.

Artículo 14. SEGURO DE RETIRADA DE CARNÉ DE CONDUCIR Y FORMACION RECICLAJE DE LOS CONDUCTORES.

La empresa, a petición de sus conductores, cubrirá el 50% del coste de un seguro de retirada del carné de conducir que garantice como mínimo al trabajador la percepción de 1.300,00.- Euros mensuales, durante la privación temporal del permiso de conducir.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y del carne de mercancías peligrosas (ADR), serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Será responsabilidad del trabajador, la renovación de la preceptiva autorización dentro de los plazos legalmente establecidos.

Artículo 15. SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a suscribir una póliza de seguro de accidentes de trabajo a favor de sus trabajadores, que garantice a los mismos, o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 24.000,00.- Euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente total para la profesión habitual, y de 30.000,00.- Euros en caso de gran invalidez o invalidez permanente absoluta.

En caso de invalidez permanente parcial, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidente.

CAPÍTULO IV

ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 16. RETRIBUCIONES.

Para el año 2015 se aplicarán las tablas salariales pactadas en el presente Convenio y que se adjuntan como anexo I a partir de la firma del presente convenio. Para los años 2016 y 2017, las tablas salariales serán las que expresamente se pacten por la comisión negociadora de este convenio.

Respecto a las dietas, se aplicarán las cuantías reflejadas igualmente en el presente convenio.

Artículo 17. DIETAS.

Dará derecho al percibo de la dieta completa, la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual. Su importe para el año 2015 queda fijado en 36,06 Euros/día. Esta dieta se limita a la cantidad de 20Euros (si se trata de ruta nacional) y 30 Euros (si se trata de ruta internacional cuando la empresa cubra al trabajador el alojamiento y desayuno en hotel previamente concertado al efecto).

La empresa anticipará parte de la dieta correspondiente a cada trabajador, sin perjuicio de su posterior liquidación al finalizar el mes.

Artículo 18. PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Los trabajadores percibirán en sus respectivas nóminas un plus de productividad que vendrá a compensar la posible realización de horas extraordinarias no descansadas.

Artículo 19. TRABAJOS EN SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador que preste sus servicios de trabajo en domingo o festivo, percibirá un complemento por importe de 20 Euros/día si supera media

jornada.

Están exceptuados del percibo de esta dieta aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para trabajar en sábados, domingos y festivos.

Artículo 20. HORAS EXTRAORDINARIAS.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Con carácter general, no se consideran horas extras, aquellas que no superen la jornada anual de trabajo efectivo fijada en el presente convenio.

La compensación de las horas extras, se realizará de la siguiente forma: En primer lugar, se compensarán las horas extras realizadas con el plus de productividad que el trabajador percibe en su nómina. El exceso, se compensará en descanso siempre que ello fuera posible. En el resto de los casos, se abonarán las horas realizadas al valor de la hora ordinaria.

Artículo 21. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Cada año natural se devengarán 2 pagas extraordinarias de devengo semestral por el importe del Salario Convenio cada una de ellas distribuidas en las siguientes fechas:

- a) La de verano con fecha límite 15 de Julio.
- b) Y la de Navidad, con fecha límite 15 de Diciembre.

Ambas pagas podrá prorratearse mensualmente.

En los casos que el trabajador no alcance el año completo, se prorratearán de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

CAPÍTULO V

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 22 . RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, realizarán un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como trabajo efectivo.

Los resultados de los reconocimientos médicos gozarán de la debida confidencialidad, por lo que la empresa no tendrá acceso a los mismos, salvo consentimiento expreso del trabajador/a.

Artículo 23. ACCIÓN PREVENTIVA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Las partes se remiten a la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 24. FUNCIONES y GRUPOS PROFESIONALES.

El personal de la empresa se agrupará en torno a dos grupos profesionales: Grupo I (Personal de administración) y grupo II (Personal de movimiento).

Grupo I: Personal de Administración.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de movimiento

Aquel personal que se encargue de la conducción y transporte de los diferentes vehículos de la empresa.

DEFINICIONES PROFESIONALES.

1. Personal de Administración.

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

Administrativo. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar administrativo. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

2. Personal de movimiento

Conductor. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

CAPÍTULO VII

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 25. PERÍODO DE PRUEBA.

Las partes podrán concertar un periodo de prueba que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de seis meses para técnicos y titulados y de tres meses para el resto de personal de las empresas.

Durante el periodo 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 cualesquiera 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 periodo 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.

Artículo 26. BAJA VOLUNTARIA.

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la misma de forma escrita y con una antelación mínima de 30 días a la fecha del cese. La empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días dejados de preavisar.

Profesional del Sector, se acuerda adherirse a los Acuerdos de Formación, tanto de ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y

MUJERES, y CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 27. CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Siendo conscientes las partes firmantes del presente convenio, de la existencia de múltiples circunstancias en la vida familiar que pueden exigir la dedicación puntual a la familia que no es posible profesar con los instrumentos legales sobre licencias existentes en la actualidad, se acuerda la obligatoriedad de la empresa de conceder excedencias voluntarias de duración inferior a la mínima establecida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores a petición del trabajador por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos y nietos del trabajador. La concesión de esta licencia estará condicionada a la justificación de la necesidad familiar que se invoque y a que el trabajador haya agotado los permisos retribuidos de que disponga, así como al preaviso a la empresa en tiempo suficiente que permita la sustitución del trabajador excedente.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. FALTAS Y SANCIONES.

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 y por el presente convenio.

Artículo 29. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

1).- De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo, tanto a la hora de entrada como la de salida, cometidas en el periodo de un mes y por un tiempo total inferior a 20 minutos.

2).- No notificar la ausencia justificada (fecha y hora de ausencia y causa) por cualquier medio con carácter previo a la misma, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitieran.

3).- Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo que produzcan deterioros leves en el mismo.

4).- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

5).-La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Esta conducta podrá ser considerada grave o muy grave atendiendo a la reincidencia y peligro creado para el trabajador o sus compañeros de trabajo.

6).- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7).- No comunicar a la empresa el cambio de residencia o domicilio, siempre que esto pueda ocasionar algún conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

8).- No comunicar con la puntualidad necesaria los cambios de datos experimentados en la familia que puedan afectar a las cuestiones de orden social o que tengan efectos tributarios.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

Artículo 30. FALTAS GRAVES.

Son faltas graves:

- 1).- Impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total superior a veinte minutos.
- 2).- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 3).- El entorpecimiento, omisión maliciosa y falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- 4).- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- 5).- La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- 6).- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello no se hubiera derivado un perjuicio grave para la empresa. También tendrán la calificación de falta grave los descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo que produzca deterioros graves en los mismos.
- 7).- El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado, o para usos ajenos a los del trabajo encomendados, incluso fuera de la jornada laboral.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

8).- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

9).- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10).- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas, o cuando no hubiere afectado a la relación comercial con el cliente para el que se presta servicios.

11).- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ellos no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

12).- No entregar a la empresa en los plazos establecidos por la empresa, los discos diagrama o la impresión del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

13).- No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo, en aquellos vehículos que la normativa así lo exija.

14).- No cumplimentar debidamente los partes de trabajo o discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

15).- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

16).- Apagar o inutilizar los teléfonos móviles u otros sistemas de localización de los que el trabajador haya sido dotado durante los periodos que los mismos deban estar activos, siempre que el trabajador haya podido ser sustituido y esta acción no haya causado perjuicio al servicio o a la empresa.

17).- La reiteración en la comisión falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre.

Artículo 31. FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves:

1).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en salida del trabajo por tiempo superior a diez ocasiones en seis meses o veinte en un año.

2).- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos en un mes o cinco alternos en un periodo de seis meses o 10 días alternos durante un año.

3).- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

4).- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

5).- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada,

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

6).- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

7).- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

8).- La embriaguez o toxicomanía aun cuando no sea habitual.

9).- La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

10).- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11).- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

12).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

13).- El acoso sexual.

14).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y de seguridad en el desarrollo de su actividad profesional.

15).- La trasgresión de la buena fe contractual.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

16).- El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve periodo de tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, o se pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

17).- La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

18).- La pérdida por sanción del carné de conducir, debido a alcoholismo, consumo de sustancias estupefacientes, o conducta temeraria, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 58 de este Convenio.

19).- La negativa a la asistencia a cursos de formación profesional necesarios para la realización de la actividad laboral o relacionada con la seguridad de la misma, sufragados por la empresa aún cuando éstos se realizaran fuera del horario normal de la misma.

20).- Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a la misma, salvo que medie autorización escrita de aquella.

21).- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.

22).- La desatención y falta de corrección en el trato con el público o con trabajadores de otras empresas con las que se concurra en los centros de trabajo, cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

23).- Los descuidos en la conservación y mantenimiento de los equipos y material e la empresa que produzcan deterioros muy graves en los mismos, así como la no comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio muy grave para la empresa.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

24).- La falta, deterioro o manipulación de discos diagrama o de la impresión del tacógrafo o de los partes diarios de trabajo.

25).- Apagar o inutilizar los teléfonos móviles u otros sistemas de localización de los que el trabajador haya sido dotado durante los periodos en que los mismos deban estar activos, cuando el trabajador no haya podido ser sustituido y esta acción haya causado perjuicio al servicio o a la empresa.

26).- La reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera incurrido en dos o más faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

Artículo 32.- 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:** Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) **Por faltas muy graves:** Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2.- 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 33. PRESCRIPCION.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, 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.

CAPÍTULO X NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 34. CONVENIO SECTORIAL.

En lo no previsto por el presente convenio, será de aplicación el convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de Cantabria.

Artículo 35. ADHESIÓN AL ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterá, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria. (O.R.E.C.L.A.), de acuerdo lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el 14 de Julio de 2010.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

- b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

MARTES, 31 DE MARZO DE 2015 - BOC NÚM. 62

- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2015

Categorías Profesionales	Salario Mensual	Salario anual
Titulado de Grado Medio	1.000 €	14.000€
Administrativo	850€	11.900€
Auxiliar Administrativo	700€	9.800€
Conductor	800,00 €	11.200€

2015/4221

CVE-2015-4221