CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Cáceres". (2015062438)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Cáceres" (código de convenio 10000425011990), que fue suscrito con fecha 23 de julio de 2015, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Transportes de Extremadura (ASEMTRAEX), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 16 de octubre de 2015.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

A) Funcional: El presente convenio afectará a todas las empresas y cooperativas de trabajadores por cuenta ajena, dedicadas al transporte de mercancías por carretera ya sean agencias, servicios regulares o servicios discrecionales y servicio de mudanzas de muebles de la provincia de Cáceres.

B) Personal: Quedan comprendidas dentro del ámbito de este convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores por cuenta ajena de las empresas afectadas por el mismo, con la exclusión que recoja la Ley.

C) Territorial: El presente convenio será de ámbito provincial y se extenderá a toda la provincia de Cáceres, quedando en él incluido todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de la provincia.

D) Legitimación: El presente Convenio se suscribe entre ASEMTRAEX, como Organización empresarial representativa, y las Centrales Sindicales CCOO y UGT.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del convenio.

El presente convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de tres años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el DOE, el día 1 de enero de 2014, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2016.

Incremento salarial. Para el año 2014 no se establece subida salarial en ningún concepto quedando vigente las mismas tablas salariales del 2013. La subida salarial del 2015 será del 1 % sobre las tablas salariales de 2013 en los conceptos de salario y plus convenio y no se aplicará subida hasta la fecha de publicación del convenio a las dietas y al plus transportes. Para el año 2016 se aplicará una subida del 1,5 % sobre la Tabla Salarial de 2015.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero de 2017, sin necesidad de comunicación por escrito.

El inicio de las negociaciones para la negociación del convenio colectivo para el año 2017 deberá realizarse en el mes de febrero de dicho año.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES LABORALES

Artículo 3. Jornada laboral.

A) Se fija una jornada anual de 1800 horas.

B) Semanal: La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computarán al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como los empleados para la comida, bocadillo, etc. No obstante, se tendrán en cuenta las peculiaridades que para la actividad del transporte se prevé en la normativa vigente que, en todo caso, será respetada.

C) Diaria: La jornada ordinaria no podrá ser superior a 9 horas de trabajo efectivo. El periodo de descanso entre jornada y jornada será, como mínimo de 12 horas. No obstante, en función de la flexibilidad que ofrece la actual normativa y teniendo en cuenta los periodos de conducción, se podrá reducir la duración del descanso fuera de la residencia trasladando dicha reducción a un mayor descanso en la residencia del trabajador. En todo caso se tendrá en cuenta en el desarrollo de la jornada diaria las peculiaridades que para la actividad de transportes se prevé en la normativa vigente que, en todo caso será respetada.

D) Tiempo de Presencia: Al personal de conducción se podrá ampliar la jornada hasta un máximo de 15 horas a la semana como tiempo de presencia, las que excedan de 15 tendrán consideración de extraordinarias. En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirán entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de: espera, expectativas, servicio de guardia, averías de larga duración cuando el conductor no haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna. Para el personal referido en este artículo su jornada será continuada.

E) Trabajo Efectivo: Será todo aquel que no está recogido en las horas de presencia o espera.

F) Máximos de Conducción: Se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente.

G) Jornada de Feria: Durante la celebración de las ferias locales en la localidad donde radique el centro de trabajo los trabajadores tendrán derecho a dos días de jornada reducida en horario de 9 a 14 horas o en el que constituya el horario matinal de la empresa.

Si por necesidades estructurales o de servicio de la empresa fuera necesario que los trabajadores cumplieran el total de su jornada laboral el resto de horas que no sean las de horario matinal tendrán la consideración de horas extraordinarias siendo retribuidas como tales. Los dos días de horario reducido en ferias no podrán coincidir con festivo nacional, autonómico o local.

Artículo 4. Descansos semanales.

El descanso semanal será de dos días para todo el personal. A efectos de su disfrute, el descanso semanal se computará por periodos de cuatro semanas, pudiendo disfrutarse en una o varias veces a lo largo de dicho periodo, tanto en la localidad de su residencia o destino como en el lugar donde se encuentren desplazados. Si el día de descanso coincidiese con una fiesta abonable, le correspondería otro día de descanso sustitutorio. El descanso semanal se disfrutará como regla general en sábado y domingo. Para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral las partes firmantes establecen que salvo causa sobrevenida, no previsible y debidamente justificada, el descanso semanal será tomado por el trabajador al menos una vez cada 15 días en casa.

El descanso semanal se disfrutará siempre sin que deban computarse en el mismo las 12 horas de descanso diario entre jornada y jornada que nunca computarán dentro de citado descanso semanal.

Artículo 5. Horas extraordinarias y nocturnas.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural. Tendrán carácter estructural las que vinieran por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas y las derivadas de averías que requieran reparación.

También tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se efectúen como periodo punta de producción, ausencias imprevistas u otras causas de carácter estructural, siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y los Delegados de Personal, o los trabajadores cuando no exista Delegado. Cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 horas semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de horas extraordinarias.

El personal que realice su jornada o parte de ella entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, por imperativo de la empresa que tenga comprendido este horario o turno, percibirá un complemento salarial equivalente al 25 % del salario base.

La hora extraordinaria será retribuida incrementándose en un 40 % el valor de la hora ordinaria.

Artículo 6. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como norma general.

Artículo 7. Permisos retribuidos.

A) Vacaciones: El personal afectado por el presente convenio disfrutara de 30 días de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus convenio y el complemento personal de antigüedad en el caso de percibirlo, o la parte proporcional de vacaciones correspondientes en el caso que el trabajador de que se trate no lleve un año al servicio de la empresa.

   Las empresas confeccionarán anualmente el calendario de vacaciones en el mes de diciembre del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

   Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará al menos de 15 días de vacaciones en periodo estival, entendiendo por tal el comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre. En todo caso el disfrute en periodo estival quedará condicionado a las necesidades de la empresa en el caso de transportes sometidos a campañas estacionales

   Cuando el trabajador, antes de iniciar el disfrute de vacaciones, previamente fijadas, se encuentre en situación de IT, dichas vacaciones se suspenderán hasta el alta médica siempre que el trabajador avise con 10 días de antelación al inicio del disfrute. Estableciéndose un nuevo señalamiento de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Se contempla una cláusula de salvaguarda para que en condiciones excepcionales de puntas de productividad o trabajos imprevistos, el calendario vacacional podrá reajustarse para hacer frente a dichas situaciones anómalas.

B) Licencias: El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para asistir a exámenes, así como a elegir el turno de trabajo si tal régimen está instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, citada posibilidad de elección queda condicionada a la posibilidad real de elección de turno según las necesidades de la empresa.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio y parejas de hecho inscritas en registro oficial.

2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

   Aquellos trabajadores que por razones de trabajo se encontraren en ruta fuera de su residencia familiar en el momento de nacimiento del hijo y no pudieran disfrutar del preceptivo permiso en ese momento, podrán hacer uso del mismo en cuanto se produzca su retorno.

3. Un día en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

4. El tiempo necesario para asistir a consultas médicas.

5. Un día por traslado del domicilio habitual.

6. 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Para lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Cuatro días de libre disposición con carácter anual. Los días de libre disposición que no requieren justificación ante la empresa no podrán ser acumulables a festivos nacionales, autonómicos o locales ni disfrutarse de forma consecutiva salvo pacto expreso de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 8. Incapacidad laboral transitoria.

En el supuesto de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán hasta el 100 % de la base reguladora a la cual el trabajador tenga derecho, desde el primer día.

En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, las empresas complementarán hasta el 100 % de la base reguladora a la cual el trabajador tenga derecho, siempre que exista ingreso en centro hospitalario de al menos 48 horas, desde el primer día. Desde el 7.º día en los demás casos.

Artículo 9. Seguridad y salud laboral.

Las empresas impulsarán los procedimientos y medidas necesarias con el objeto de evitar los riesgos laborales, evaluar aquellos que sean evitables, planificar su prevención y concertar o dotarse de mecanismos y/o recursos previstos en la normativa vigente.

A tal fin cumplirán y desarrollarán lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sus Reglamentos de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo y en especial:

Las empresas realizarán mapas y evaluaciones de riesgos y constituirán o concertarán un servicio de prevención, todo ello con la participación efectiva de los/as Delegados/as de Prevención (en adelante D. Ps.) o el Comité de Seguridad y Salud si existiese.

Las empresas acometerán la formación de los/as trabajadores/as para la evitación y prevención de riesgos y de los D. Ps. En materia de Seguridad y Salud, para que los D. Ps. tengan derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo destinado a dicha formación.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, teniendo plenas competencias, garantías, facultades, obligaciones, etc., previstas en la LPRL y sus reglamentos, así como la de este convenio.

En las empresas con más de 30 trabajadores se estará a lo previsto en el art. 35 de la LPRL

En las empresas con más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los D. Ps. y miembros de los Comités de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito horario adicional a las horas sindicales recogidas en el presente convenio, de 15 horas mensuales en las empresas de hasta 100 trabajadores, para el desempeño de sus funciones específicas.

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud para el ámbito de este convenio, de carácter paritario, para el seguimiento de los Acuerdos de este convenio en esta materia, así como para la evaluación de la aplicación de la LPRL y sus Reglamentos en el Sector y ámbito afectado.

Todos los trabajadores de las empresas sometidas al presente convenio, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual en el Gabinete de Seguridad e Higiene de Cáceres. Citado reconocimiento será obligatorio para el personal con categoría profesional de conductor o conductor de reparto en camión o furgoneta.

El tiempo invertido para dicho reconocimiento será de cuenta de la empresa hasta el límite de una jornada laboral. En cuanto al desplazamiento a la ciudad de Cáceres, las empresas que tengan líneas hasta la misma, darán un pase de favor a sus empleados que vayan a realizar el reconocimiento, y a los que no tengan línea a Cáceres, gestionarán dicho pase de favor con otras empresas del ramo.

La empresa dotarán al trabajador de los Equipos de Protección Individual (EPI,s) necesarios para el correcto desarrollo seguro de su labor profesional.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la LPRL y su desarrollo reglamentario.

Artículo 10. Retirada del carnet de conducir.

Si por causas debidas a accidentes de tráfico no imputables a la negligencia del conductor se retirara temporalmente el permiso de conducir a un trabajador, la empresa respetará el puesto de trabajo, no estando obligada a abonarle durante dicho periodo el salario. Este beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa.

En el caso de que en la empresa existiera otro puesto de trabajo idóneo a las condiciones del trabajador, se le acoplará a él mientras dure la suspensión.

No se respetará el puesto de trabajo cuando la retirada del carnet de conducir sea motivada por causas de embriaguez, drogadicción, ilegalidad en la carga imputable al trabajador, o cualquier negligencia del mismo. Citada actuación se aplicará cuando la retirada del carnet se produzca tanto en conducción profesional como en conducción de vehículo turismo particular; en este caso se procederá al despido disciplinario del trabajador.

Artículo 11. Fallecimiento.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se obligan a formalizar un seguro que cubra los gastos de traslado de los restos del trabajador, cuando su fallecimiento se produzca fuera de su domicilio en razón a su trabajo y por causa de éste.

Artículo 12. Seguros.

Las empresas sometidas a este convenio concertarán en el plazo de 30 días, desde el 1 de enero de 2014, un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente total y absoluta en cuantía de 14.140 € por dichas causas.

Artículo 13. Jubilación.

El trabajador con una antigüedad mínima de 15 años que opte por la jubilación anticipada tendrá derecho, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador a un complemento de jubilación consistente en la siguiente cuantía:

A los 60 años de edad: 10 mensualidades del salario base.

A los 61 años de edad: 8 mensualidades del salario base.

A los 62 años de edad: 6 mensualidades del salario base.

A los 63 años de edad: 4 mensualidades del salario base.

Estas cantidades se abonarán por la empresa a los trabajadores en 12 mensualidades iguales y consecutivas.

Todo trabajador al cumplir los 64 años podrá acceder a la jubilación anticipada de conformidad con la normativa legal vigente aplicable si es posible en su caso.

Contrato de relevo. Se podrá contratar a un trabajador desempleado para sustituir a un trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de conformidad con la normativa legal vigente aplicable si es posible en su caso.

Artículo 14. Trabajos distintos a la categoría profesional.

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional, durante los periodos de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categoría, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Asimismo se informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal de la aplicación de este artículo.

Artículo 15. Multas de circulación.

Los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos personal que no sea de la empresa, salvo que esté autorizado por escrito. Serán los conductores responsables del incumplimiento de estas instrucciones y sus posibles consecuencias.

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones en la Legislación de Transportes serán abonadas por las empresas; salvo en el caso de que se deban al incumplimiento expreso del trabajador de las órdenes directas de la empresa, en este caso serán responsabilidad del trabajador y abonadas por el mismo al ser el responsable de dicho incumplimiento. Las que sean al Código de Circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste.

Artículo 16. Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal disfrutarán de 240 horas anuales para desempeñar sus labores sindicales. Aquellas empresas donde existiese más de un delegado de personal, éstos podrán hacer cesión de sus horas sindicales, acumulando el crédito de las mismas entre uno o varios.

Las horas para la negociación colectiva serán ilimitadas estableciéndose las mismas de acuerdo con la duración de las reuniones.

Artículo 17. Ropa de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio recibirán dos monos, bazos o prenda similar al año, así como cinturón riñonera y cascos antirruidos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por la contaminación acústica, que se entregarán por las empresas en los primeros días de enero y julio.

El personal tratará con la debida diligencia la ropa de trabajo devolviendo la misma a la finalización de la relación laboral, o en su caso con la entrega de la nueva equipación.

CAPÍTULO III

COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 18. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de cada una de las partes, Patronal y Social, para entender en cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del convenio le sean solicitadas por cualquiera de las partes.

Artículo 19. Resolución de conflictos.

Con el fin de contar con un adecuado sistema de solución de los Conflictos Laborales, en un marco de diálogo y concertación de las condiciones laborales, ambas representaciones acuerdan formalizar su expresa adhesión conjunta al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y a su reglamento de aplicación.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 20. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas que regirán para la jornada normal de trabajo durante 2014 a 2016, serán las que se detallan a continuación:

A) Sueldo o salario base. Será para cada categoría profesional el que figura en la tabla salarial que como Anexo I se acompaña al presente convenio. Los trabajadores con contrato formativo cobrarán el 100 % del salario mínimo establecido para la categoría laboral menor dentro de cada grupo profesional establecido en este convenio.

B) Complemento personal por antigüedad. El complemento personal de antigüedad será percibido solamente por los trabajadores que lo percibieran con anterioridad a la firma del presente convenio de acuerdo con los siguientes tramos:

Con 3 años de antigüedad: 19,31 euros.

Con 5 años de antigüedad: 38,63 euros.

Con 10 años de antigüedad: 57,94 euros.

Con 15 años de antigüedad: 77,25 euros.

Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1994, percibieran cantidad superior a las que les corresponda por aplicación de los complementos personales por antigüedad anteriormente fijados, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

C) Plus transporte. Se establece un plus transporte a percibir por todo el personal comprendido en este convenio, en función de los días efectivamente trabajados.

Su cuantía mensual, que será la misma para todas las categorías profesionales, es la que figura en la tabla salarial que como Anexo I se acompaña al presente convenio.

El valor/día de este plus, se obtendrá de dividir la cuantía mensual entre los días de trabajo efectivo al mes.

D) Plus convenio. Se establece un plus convenio a percibir por todo el personal comprendido en el mismo. Su cuantía será mensual, que será la misma para todas las categorías profesionales existentes, y es la que figura en la tabla salarial que como Anexo I se acompaña al presente convenio.

E) Plus de Disponibilidad. Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a los trabajadores/as el presente "plus de disponibilidad" siempre y cuando se den las circunstancias que a continuación se detallan.

Se establece un "plus de disponibilidad" para aquellos trabajadores que prestan servicios de "largo recorrido" entendiendo por tal aquel que no permite el retorno del trabajador a su base (domicilio social de la empresa) o domicilio del trabajador. Es decir, no finalice su jornada diaria de trabajo en el domicilio de la empresa para la que presta servicios o bien en su domicilio particular. Si el trabajador regresara a su domicilio después de las 00:00 horas, se entenderá igualmente con derecho al cobro de dicho plus, siempre y cuando el regreso a partir de las 00,00 horas se deba al cumplimiento de la normativa sobre tiempos de conducción y descanso, causa justificada u orden de la empresa.

Se entenderán que prestan servicios de "corto recorrido" aquellos trabajadores que finalizan su jornada diaria de trabajo en domicilio social de la empresa para la que presta servicios o bien en su domicilio particular antes de las 00:00 horas.

Dada la naturaleza de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por el presente convenio, y teniendo en cuenta que los trabajadores podrán realizar servicios de largo y corto recorrido indistintamente, se establecerá un plus de disponibilidad diario y un plus de disponibilidad mensual.

Plus de disponibilidad diario: Se abonará la cantidad de 11, 36 euros en concepto de "plus de disponibilidad diario" para el año 2015 y la cantidad de 13,64 euros en ese mismo concepto para el año 2016. Este plus tiene carácter salarial y por tanto cotizable.

Plus de disponibilidad mensual: Se abonará la cantidad de 250,00 euros mensuales en concepto de "plus de disponibilidad mensual" para el año 2015 y la cantidad de 300,00 euros en ese mismo concepto para el año 2016. Este plus tiene carácter salarial y por tan-

to cotizable. Será abonado por las empresas para las que presta servicios el trabajador, cuando al menos éste realice tres servicios de largo recorrido a la semana.

En cualquier caso, el plus de disponibilidad compensará al trabajador/a hasta la realización máxima de 15 horas a la semana de disponibilidad y 60 horas de disponibilidad mensuales, exclusivamente por ese concepto.

El plus de disponibilidad no se abonará en el periodo vacacional ni en situación de incapacidad temporal del trabajador/a.

Se establece este plus exclusivamente para la vigencia del presente convenio, siendo obligada para las partes firmantes su revisión.

E) Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios, se pagará a razón de 30 días de salario base más antigüedad, más plus convenio, cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuese inferior a un año. Las tres pagas se abonarán de los días 15 al 20 de los meses de julio, diciembre y marzo respectivamente.

El prorrateo de las pagas extraordinarias se realizara siempre que exista acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, aceptado dicho acuerdo a la totalidad de la empresa.

F) Quebranto de moneda. El establecimiento de un plus por quebranto de moneda en los conductores de reparto de paquetería que cobren en efectivo quedará supeditado a su inclusión en la negociación colectiva de cada empresa afectada por el mismo.

Artículo 21. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al productor que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto de donde habitualmente preste sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione. Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gasto de comida, cena o pernoctación, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

Comida. Siempre que el servicio comience antes de las 13 horas y finalice después de las 15 horas.

Cena. Siempre que el servicio comience antes de las 20 horas y finalice después de las 22 horas.

Los conceptos según el lugar de desplazamiento y sus cuantías, serán las que figuran en la tabla salarial que como Anexo II se acompaña al presente convenio.

En el caso de que la cantidad a percibir por el trabajador por los conceptos comprendidos dentro de las dietas no supere las cuantías establecidas en el Anexo II del presente convenio, con las actualizaciones acordadas para cada año de vigencia del mismo, la percepción de citadas cantidades no deberá ser justificada documentalmente por el trabajador a la empresa a si así lo estableciere la dirección de la misma.

Artículo 22. Fomento a la contratación indefinida.

Los trabajadores que a la firma de este convenio estén o sean empleados por la misma empresa o grupo de empresas en una o varias modalidades de contratación de las legales o convencionalmente previstas durante un tiempo igual o superior a dos años dentro de un periodo de cuatro años pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla. Se excluyen de lo anterior aquellos trabajadores que sean contratados por interinidad, sustitución, acumulación de tareas, necesidades de la producción, fijos discontinuos, de temporada y cualesquiera otras modalidades de contratación de carácter asimilable a las anteriores y que no impliquen un mantenimiento del puesto de trabajo durante todo el año con consolidación por ello de número de trabajadores en plantilla durante al menos cuatro años.

Artículo 23. Subrogación de Trabajadores.

Se establece que cuando una empresa firmante del presente convenio y adjudicataria de un contrato público o privado por obra o servicio determinado sea sustituida en nueva licitación por otra empresa que resulte adjudicataria de citado servicio, los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria adscritos a citado contrato con una dedicación plena o aquellos cuya prestación laboral sea realizada mayoritariamente con al menos el 50 % del tiempo de trabajo a citado contrato deberán ser absorbidos, salvo que expresamente la anterior empresa y el trabajador conjuntamente soliciten la inaplicación del presente artículo, por la nueva empresa adjudicataria del servicio con la categoría, empleo y sueldo que tuvieran con la anteriormente adjudicataria de dicho contrato.

Artículo 24. Cláusula de no discriminación.

Se establece la inclusión de una cláusula de no discriminación en el presente convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Por permiso de lactancia de un hijo menor de diez meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador o trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; si optara por la acumulación se establece el disfrute de 18 días naturales ininterrumpidos e inmediatamente posteriores a la finalización del permiso por maternidad.

Artículo 26. Formación.

La formación continua en CAP (Certificado de Aptitud Profesional) de 35 horas se realizará dentro de la Formación Bonificada a cargo de la empresa según lo establecido en el artículo 64 del II Acuerdo Marco del Sector, o norma que lo sustituya.

Artículo 27. Cláusula de inaplicación del régimen salarial.

Las empresas que justifiquen y acrediten, mediante cuentas auditadas, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los propios trabajadores haber tenido pérdidas en

la cuenta de explotación del ejercicio anterior a la vigencia del convenio y prevean pérdidas en los ejercicios de vigencia del mismo podrán descolgarse de la aplicación económica del mismo.

Si los trabajadores no estuvieren de acuerdo con la decisión empresarial podrán acudir a la Jurisdicción competente en defensa de sus derechos.

El descuelgue lo podrá decidir la empresa dentro del plazo de 60 días siguientes al recibo de las cuentas auditadas.

Disposición Final.

Para lo no expresamente pactado en este convenio, se aplicará el Acuerdo General de Empresas de Transporte de mercancías y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2015

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSP.
Jefe de tráfico 1º	842,29 €	26,50 €	76,37 €
Jefe de tráfico 2º	808,90 €	26,50 €	76,37 €
Conductor	808,90 €	26,50 €	76,37 €
Conductor de reparto camión o furgoneta	783,22 €	26,50 €	76,37 €
Ayudante	778,92 €	26,50 €	76,37 €
Mozo especializado	774,15 €	26,50 €	76,37 €
Mozo de carga	774,15 €	26,50 €	76,37 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de sección	870,50 €	26,50 €	76,37 €
Jefe de negociado	822,66 €	26,50 €	76,37 €
Oficial dministrativo	800,36 €	26,50 €	76,37 €
Auxiliar administrativo	783,24 €	26,50 €	76,37 €
Factor	778,92 €	26,50 €	76,37 €
Aspirante administrativo	783,22 €	26,50 €	76,37 €
Cobrador de Factura	773,21 €	26,50 €	76,37 €
Vigilante	771,78 €	26,50 €	76,37 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO			
Oficial 1ª	794,30 €	26,50 €	76,37 €
Oficial 2ª	786,08 €	26,50 €	76,37 €
Oficial 3ª	778,92 €	26,50 €	76,37 €
Mozo taller	772,84 €	26, 50 €	76,37 €
DIETAS DENTRO REGIÓN: 26,45 €	DIETAS FUERA REG. Y PORTUGAL: 51,65€	DIETAS FRANCIA: 62,81 €	DIETAS RESTO PAÍSES: 80,50 €
Comida: 9,25 €	Comida: 16,36 €		
Cena: 9,25 €	Cena: 16,36 €		
Cama: 7,94 €	Cama: 19,05 €		
* Gastos a justificar más gastos de bolsillo: 15,21 €			

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2016

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSP.
Jefe de tráfico 1º	854,92 €	26,89 €	77, 52 €
Jefe de tráfico 2º	821,03 €	26,89 €	77, 52 €
Conductor	821,03 €	26,89 €	77, 52 €
Conductor de reparto camión o furgoneta	794,97 €	26,89 €	77, 52 €
Ayudante	790,60 €	26,89 €	77, 52 €
Mozo especializado	785,76 €	26,89 €	77, 52 €
Mozo de carga	785,76 €	26,89 €	77, 52 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de sección	883,56 €	26,89 €	77, 52 €
Jefe de negociado	835,00 €	26,89 €	77,52 €
Oficial dministrativo	812,36 €	26,89 €	77,52 €
Auxiliar administrativo	795,00 €	26,89 €	77,52 €
Factor	790,60 €	26,89 €	77,52 €
Aspirante administrativo	794,97 €	26,89 €	77,52 €
Cobrador de Factura	784,80 €	26,89 €	77,52 €
Vigilante	783,35 €	26,89 €	77,52 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO			
Oficial 1ª	806,21 €	26,89 €	77,52 €
Oficial 2ª	797,90 €	26,89 €	77, 52 €
Oficial 3ª	790,60 €	26,89 €	77,52 €
Mozo taller	784,43 €	26,89 €	77,52 €
DIETAS DENTRO REGIÓN: 26,85 €	DIETAS FUERA REG. Y PORTUGAL:52,42€	DIETAS FRANCIA: 63,75 €	DIETAS RESTO PAÍSES: 81,70 €
Comida: 9,39 €	Comida: 16,60 €		
Cena: 9, 39 €	Cena: 16,60 €		
Cama: 8,06 €	Cama: 19,79 €		
* Gastos a justificar más gastos de bolsillo: 15,44 €			

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2014

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSP.
Jefe de tráfico 1º	833.96 €	26,24 €	75,62 €
Jefe de tráfico 2º	800.89 €	26,24 €	75,62 €
Conductor	800,89 €	26,24 €	75,62 €
Conductor de reparto camión o furgoneta	775,47 €	26,24 €	75,62 €
Ayudante	771,21 €	26,24 €	75,62 €
Mozo especializado	766,49 €	26,24 €	75,62 €
Mozo de carga	766,49 €	26,24 €	75,62 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de sección	861,89 €	26,24 €	75,62 €
Jefe de negociado	814,52 €	26,24 €	75,62 €
Oficial dministrativo	792,44 €	26,24 €	75,62 €
Auxiliar administrativo	775,49 €	26,24 €	75,62 €
Factor	771,21 €	26,24 €	75,62 €
Aspirante administrativo	775,47 €	26,24 €	75,62 €
Cobrador de Factura	765,56 €	26,24 €	75,62 €
Vigilante	764,14 €	26,24 €	75,62€
PERSONAL DE MANTENIMIENTO			
Oficial 1ª	786,44 €	26,24 €	75,62€
Oficial 2ª	778,30 €	26,24 €	75,62€
Oficial 3ª	771,21 €	26,24 €	75,62€
Mozo taller	765,19 €	26, 24 €	75,62€
DIETAS DENTRO REGIÓN: 26,19 €	DIETAS FUERA REG. Y PORTUGAL: 51,14	DIETAS FRANCIA: 62,59 €	DIETAS RESTO PAÍSES: 79,70 €
Comida: 9,16 €	Comida: 16,20 €		
Cena: 9,16 €	Cena: 16,20 €		
Cama: 7,87 €	Cama: 18,86 €		
* Gastos a justificar más gastos de bolsillo: 15,06 €			

• • •