CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRANSPORTE DE MERCANCIAS
POR CARRETERA DE BADAJOZ Y SU PROVINCIA
AÑOS 2014, 2015, 2016 y 2017

Artículo 1.º Partes firmantes

Este Convenio ha sido negociado y firmado de una parte como representación empresarial por la AETRANS y A.G.T.-EXTREMADURA, y de otra parte, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), representando ambas partes a más del 80% del empresariado y de los trabajadores a los que afecta este texto. Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad de representación para negociar el Convenio.

Artículo 2.º Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena, dedicadas a la actividad del transporte de mercancías en general, ya sean agencias, servicios regulares o servicios discrecionales, servicios de mudanzas de muebles y todos aquellos otros que estén recogidos en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera, en adelante (Acuerdo General), o Acuerdo o norma que lo sustituya.

Será de directo cumplimiento y obligada observancia el Acuerdo General en su parte normativa obligacional que queda reservado al mencionado acuerdo.

Todos aquellos convenios de ámbito inferior a éste que mejoren lo aquí pactado se mantendrán dichas mejoras.

Artículo 3.º Ámbito personal

Quedan comprendidas dentro del ámbito de este Convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, con la exclusión que recoja la Ley.

Las mejoras de cualquier tipo pactadas en este Convenio no podrán ser compensadas con las que pudieran estar disfrutando los trabajadores en el momento de la firma del mismo.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «Ad personam».

Artículo 4.º Ámbito territorial

El presente Convenio será de ámbito provincial y se extenderá a toda la provincia de Badajoz, quedando incluido en el mismo 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 dicho término provincial.

RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2016, 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 Trabajo "Transporte de mercancías por carretera de Badajoz y su provincia".

(2016061116)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo "Transporte de mercancías por carretera de Badajoz y su provincia" —código de convenio 06000525011981— que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2016, de una parte, por AETRANS y A.G.T.-EXTREMADURA en representación de la empresa, y de otra, por UGT y CC.OO en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Acuerdo 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, 8 de julio de 2016.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

Artículo 5.º Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, y finalizará el 31 de diciembre de 2017, siendo su denuncia automática a su finalización.

No obstante lo anterior, y con el objeto de evitar el vacío normativo que en todo caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6.º Retribuciones

Se pactan con carácter de mínimas en función de las diferentes categorías profesionales que se consignan en las tablas salariales (anexos), que tendrán la calificación de salario base las cuales tendrán efecto el 1 de enero de 2014, 2015, 2016 y 2017 respectivamente. Tendiendo a desarrollar las categorías del Acuerdo General.

Estructura salarial: Se considera salario todas las percepciones ya sean monetarias, y/o en especie, por las que sea retribuido el trabajador en el desempeño de sus funciones.

Existirá un recibo de salario de aplicación en el sector.

No tendrán la consideración legal de salario:

Indemnizaciones o suplidos, por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 7.º Descuelgue salarial

En cuanto a las causas y procedimiento para llevar a cabo el descuelgue salarial se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.º Gratificaciones.

Gratificaciones extraordinarias.- Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad y plus Convenio, pagaderas en los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 9.º Dietas

Con respecto a los años 2014 y 2015 serán de aplicación las condiciones publicadas en el anterior Convenio.

Para el año 2016 y 2017, el valor mínimo de las dietas serán los más abajo referenciados, no obstante si algún trabajador viene percibiendo cantidades superiores las seguirá percibiendo en dicha cuantía como derecho personal.

Para 2016 quedan establecidas como siguen:

España:

11,55 euros comida

11,55 euros cena

11,55 euros pernoctación

Portugal:

13,89 euros comida

13,89 euros cena

9,25 euros pernoctación

Resto de países:

55,53 euros por todos los conceptos

Para 2017 quedan establecidas como siguen:

España:

11,72 euros comida

11,72 euros cena

11,72 euros pernoctación

Portugal:

14,10 euros comida

14,10 euros cena

9,39 euros pernoctación

Resto de países:

56,36 euros por todos los conceptos

Las empresas vendrán obligadas a pagar la dieta cuando se den las siguientes circunstancias:

Comida: Cuando el trabajador/a comience el servicio antes de las 13.00 horas y finalice después de las 15.00 horas.

Cena: Cuando el trabajador/a comience el servicio antes de las 20.00 horas y finalice después de las 22.00 horas.

Artículo 10.º Permisos retribuidos

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho:

Vacaciones.– Los periodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse entre el empresario y los representantes de los trabajadores dentro del primer trimestre del año, el periodo total de disfrute deberá tener el carácter continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos periodos, las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural, salvo en los supuestos normativamente; si se dividiera en dos periodos uno de ellos se disfrutará en verano, las vacaciones no podrán compensarse en metálico en todo ni en parte, el tiempo total será de 30 días naturales, retribuidas en función de todas las percepciones económicas que el trabajador perciba por un mes realmente trabajado de 31 días.

Licencias y permisos.– El trabajador/a tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para recurrir 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.

Por permiso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción o acogimiento 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 dieciocho días naturales ininterrumpidos e inmediatamente posteriores a la finalización del permiso por maternidad.

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

Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, a los que seguirán los treinta días de vacaciones, aunque no coincidan con el calendario de vacaciones de la empresa, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

Dos días en los casos de nacimientos de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o imprevisto inexcusable de carácter público o personal.

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 su compensación económica.

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

Un día en caso de consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

Un día por renovación del carné de conducir.

Un día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad.

Dos días de libre disposición con carácter anual a partir del año 2011. Los días de libre disposición no son recuperables y no podrán se acumulables a festivos nacionales, autonómicos o locales, o a vacaciones del trabajador/a, salvo pacto expreso de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 11.º Bajas

En el caso de accidente o enfermedad, esta última con hospitalización, la empresa completará hasta el 100 por ciento del salario del trabajador desde el primer día de producirse la misma.

En caso de enfermedad común, sin hospitalización, el trabajador percibirá el 100 por ciento a partir del tercer día de producirse la misma.

Artículo 12.º Seguridad y Salud Laboral

Las Empresas impulsarán los procedimientos y medidas necesarias con 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 L.P.R.L.), 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 este existe.

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 lo que los D. Ps. tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo destinado a dicha formación.

Los D. Ps. y miembros de los Comités de Seguridad y Salud dispondrán de un crédito horario adicional a las horas sindicales recogidas en este convenio de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones específicas.

Las Empresas (de menos de 30 trabajadores) que tengan un solo Delegado de Personal reconocen a éste como Delegado de Prevención a todos los efectos (Competencias, facultades,

garantías, obligaciones, etc.), previstas en la L.P.R.L. y sus Reglamentos, así como las de este Convenio.

Las Empresas que tengan más de un delegado/a de personal reconocerán como D.P. o D. Ps. aquél o aquellos que les notifiquen los Delegados de Personal cuando efectúen su elección entre ellos en el número y requisitos que dispone la L.P.R.L.

Las Empresas de más de 50 trabajadores constituirán el CSS.

Se crea una comisión de S. y S. para el ámbito de este Convenio Colectivo, de carácter paritario, para el seguimiento de los acuerdos de este Convenio, del Acuerdo General de T.M.C. en esta materia, así como para la evaluación de la aplicación de la L.P.R.L. y sus Reglamentos en el sector y ámbito afectado.

Se reconocerán las enfermedades profesionales derivadas de las actividades propias del sector, las empresas están obligadas a gestionar con organismos específicos de salud laboral para que los trabajadores puedan pasar revisiones médicas a solicitud de éstos.

Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral y los gastos que se originen serán a cargo de la empresa.

Los Comités y los Delegados de Prevención participarán de forma activa en los planes y mapas de riesgos que las empresas están obligadas a realizar.

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de un cuarto vestuario para el personal a su servicio, provisto de armarios individuales y banquetas, a fin de que aquél pueda cambiarse de ropa, asimismo se instalarán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas, para su uso personal, así como servicios higiénicos adecuados.

Artículo 13.º Accidentes de tráfico

Si por causas debidas a accidente de tráfico o negligencia del conductor se retirara temporalmente el permiso de conducir a un trabajador/a la empresa respetará el puesto de trabajo, no estando obligada a abonarle durante dicho tiempo el salario.

En el caso de que en la empresa existiese otro puesto de trabajo, se le acoplará a él durante el tiempo que dure la suspensión.

No se respetará el puesto de trabajo cuando la retirada del carné de conducir sea motivada por causas de embriaguez, drogadicción o ilegalidad en la carga siempre que esta sea imputable al trabajador/a.

Artículo 14º. Trabajos distintos a la categoría profesional

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

Artículo 15.º Fallecimiento

En caso de fallecimiento del trabajador/a fuera de su domicilio en razón de su trabajo, los gastos de traslado de sus restos serán a cargo de la empresa.

Artículo 16.º Seguros

Las empresas concertarán una póliza de seguros que cubra los gastos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, la cuantía de dicha póliza será de 21.035,42 euros, siendo abonada la cuota por la empresa. En todo caso la Empresa abonará directamente dicha indemnización en caso de no tener concertada adecuadamente dicha cobertura.

Artículo 17.º Jubilaciones

El trabajador/a con una antigüedad mínima de 10 años que opte por la jubilación anticipada tendrá derecho a los siguientes premios:

— Jubilación a los 60 años, diez mensualidades.

— Jubilación a los 61 años, ocho mensualidades.

— Jubilación a los 62 años, seis mensualidades.

— Jubilación a los 63 años, cuatro mensualidades.

Artículo 18.º Jubilación anticipada

En relación a la jubilación anticipada, los trabajadores/as afectados/as por este Convenio, estarán a lo que se establezca en la normativa de aplicación vigente.

Artículo 19.º Traslados

No podrá ser trasladado un trabajador/a acogido a este Convenio, salvo en los casos previstos en el estatuto de los trabajadores, reestructuración, cierre del centro de trabajo y/o acuerdo entre trabajadores y empresas.

Artículo 20.º Pluses

El plus de Convenio es un complemento del salario base, formando un todo, a percibir por la jornada laboral, pero que no computa a efectos del cálculo de los pluses de antigüedad y del puesto de trabajo, el mencionado plus será de 99,77 euros para 2016 y 101,27 euros para 2017, abonable en las 15 pagas.

Con respecto a los años 2014 y 2015 serán de aplicación las condiciones publicadas en el anterior Convenio.

Plus de nocturnidad.- Será aplicado al personal que comience su horario desde las 22 horas y hasta las 6 horas, por imperativo de la empresa que tenga comprendido este horario o turno, percibirá un complemento salarial equivalente al 25% del salario base.

Plus de Festivos.- Será aplicado al personal que trabaje en un día festivo de carácter Nacional (no domingos) y su importe será de 10 euros al día y abonable en el mes siguiente, con entrada en vigor a partir de la publicación del presente Convenio.

Todos aquellos complementos salariales que se denominan entre otros, incentivos, pluses voluntarios, plus de actividad, plus de calidad / cantidad de trabajo, primas de producción o productividad, plus de asistencias, puntualidad, turnicidad y demás de puesto de trabajo se deberán definir dentro del Convenio e intentar reducirse a la mínima expresión en la hoja de salario.

Artículo 21.º Ropa de trabajo

Los trabajadores afectados por este Convenio recibirán dos monos, buzos o prenda similares al año, así como cinturón riñonera y casco antirruidos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por contaminación acústica.

Artículo 22.º Jornada semanal

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la duración de la jornada semanal será de cuarenta horas, siendo su distribución la siguiente: De lunes a viernes excepto pacto en contra, ocho horas diarias, que en cómputo anual será de 1.816 horas/año, en caso de desacuerdo resolverá la comisión paritaria. En jornada continuada se establece un descanso de treinta minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Para lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo determinado en el Real decreto 1561/1995, en el Real Decreto 902/2007 y reglamento comunitario 561/2006, o norma o convenio del sector de ámbito superior que lo sustituya.

Para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral las partes firmantes establecen que salvo causa sobrevenida u organizativa de la empresa, no previsible y debidamente justificada, el descanso semanal será tomado por el trabajador al menos una vez cada quince días en casa.

Artículo 23.º Jornada diaria

En ningún caso la jornada diaria excederá de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, garantizándose una jornada mínima de 7 horas diarias para los conductores de trabajo efectivo, no pudiéndose incluir para completar la jornada efectiva el tiempo de presencia, respetándose un descanso ininterrumpido de doce horas, entre jornada y jornada, tanto en la residencia como fuera de ella.

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.

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 las 15 tendrán la consideración de extraordinarias.

En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá 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.

Trabajo efectivo, será todo aquel que no está recogido en las horas de presencia.

Tiempos máximos de conducción. Ningún trabajador podrá conducir de una forma ininterrumpida más de 4,30 horas sin hacer una pausa de 45 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo a efecto de cómputo.

Descansos semanales mínimos. La distribución de la jornada semanal deberá realizarse en cinco días de trabajo y dos de descanso.

Por ello los descansos entre jornadas computadas semanalmente alcanzarán un mínimo de 60 horas, de los cuales el número que se acuerde será en la residencia. El descanso semanal será de 48 horas como mínimo y deberá comprender dos días naturales completos, como regla general el sábado y el domingo.

Si por norma legal, se modificasen alguno de los tiempos aquí convenidos, tal modificación se aplicaría en este Convenio.

Para lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo determinado en el Real Decreto 1561/1995, en el Real Decreto 902/2007 y reglamento Comunitario 561/2006, o norma o convenio del sector de ámbito superior que lo sustituya.

Artículo 24.º Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes acuerdan la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor crítico a lo anterior, en cada empresa se pactará conjuntamente con los representantes de los trabajadores la realización de nueva contratación dentro de la modalidad vigente en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Horas estructurales:

A) Serán las horas extraordinarias que vengan exigidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización.

B) Horas extras por pedidos imprevistos en periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otra circunstancia de carácter estructural extraordinario.

Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas y con la autorización de los representantes de los trabajadores.

El valor mínimo de la hora para el 2016 será de 10,98 euros y para el 2017 de 11,14 euros.

Con respecto a los años 2014 y 2015 serán de aplicación las condiciones publicadas en el anterior Convenio.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extra realizadas, así como a la autoridad laboral, deberá ir firmado por el representante de los trabajadores con la calificación correspondiente según lo dispuesto en la Normativa sobre Seguridad Social.

Artículo 25.º Mercancías peligrosas

Las empresas se comprometen al respeto escrupuloso del reglamento de mercancías peligrosas por carretera así como los trabajadores, también en las normas suplementarias sobre la reducción de jornada de los conductores que realicen estos servicios.

Artículo 26.º Jornada de feria

Durante los días de la feria de cada localidad la jornada será de 10,00 a 13,30 horas.

Artículo 27.º Derechos de reunión

Las empresas reconocerán a los trabajadores el derecho de reunirse dentro de los locales de las mismas en horas fuera de servicio, para las que tendrán todo tipo de facilidades, igualmente se reconocerá el derecho a la propaganda sindical y cobro de las cuotas sindicales dentro de la empresa.

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 de ellos o entre varios.

En empresas donde exista un solo delegado de personal, éste disfrutará de un crédito de horas sindicales de la siguiente forma:

De uno de enero a treinta de junio, 192 horas.

De uno de julio a treinta y uno de diciembre, 192 horas.

En ningún caso podrá utilizar más de noventa horas sindicales en un mismo mes.

Igualmente se establecen horas sindicales para cursos de formación, horas ilimitadas para la negociación colectiva y tablón de anuncios para los sindicatos.

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

Artículo 28.º Contratación laboral

El ingreso en el trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo

solicite alguna de las partes en cualquier momento de la relación laboral. Dicho ingreso podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable atendiendo siempre a la causa que define cada una de las modalidades de contratación.

En relación al fomento de la contratación indefinida se estará a lo establecido en la normativa vigente.

En caso de baja voluntaria del trabajador/a, éste deberá preavisar al empresario con diez días de antelación, al objeto que el empresario pueda sustituir al mismo con tiempo suficiente, sin causarle perjuicios.

Artículo 29.º Revisiones mecánicas

Todos los vehículos y maquinarias de las empresas deberán ser revisadas con carácter general, al menos una vez al año. Los vehículos podrán ser inmovilizados si su estado supusiera un peligro inminente de accidente.

Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas y utensilios que precisen para el desempeño de su función.

Artículo 30.º Antigüedad.

Los trabajadores que bajo cualquier modalidad de contratación estén comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma empresa o grupo de empresas, consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad sería el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho cálculo no sólo para los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya devengados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada bienio y del 10% para cada quinquenio.

Los trabajadores que comenzaron a computar la antigüedad a partir del 1 de julio de 1996 cobrarán a los tres años 18,03 euros en concepto de antigüedad, a los cinco años 36,06 euros, a los diez años 54,09 euros, y a los 15 años 72,12 euros, quedando congelada en este punto.

No se aplicará este nuevo sistema referido en el párrafo anterior a los trabajadores que a la fecha 30 de noviembre de 1998 vengan percibiendo cantidades como complemento personal de antigüedad, tales como el primer bienio, a quienes se les respetará a título personal el derecho a seguir cobrando y consolidando el complemento de antigüedad por el anterior sistema de bienios y quinquenios.

La antigüedad comenzará a efectos de cómputo, desde el inicio de la prestación en la empresa, contando por tanto el periodo de aprendizaje.

Artículo 31.º Régimen disciplinario

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente Convenio, el II Acuerdo General y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Son faltas graves:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Son faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones

encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

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

10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Procedimiento sancionador.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de cinco días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Privación de libertad.

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

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32.º Comisión paritaria

Se crea una comisión paritaria como órgano interpretativo y consultivo para la interpretación del convenio, así como el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a la interpretación de las partes, para que dicha comisión emita dictamen la compondrán cuatro miembros en representación de los empresarios y cuatro en representación de los trabajadores.

Esta Comisión Paritaria fija su domicilio social en la sede de AGT Extremadura, actualmente en el Centro Regional de Transportes de Mérida Carretera Mérida-Montijo Ex209, Km.60, apartado de correos 166, C.P 06800 Merida.

Artículo 33.º 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 sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y a su reglamento de aplicación, sin perjuicio y en consonancia de lo que se dispone a continuación.

Las cláusulas contenidas en este acuerdo, no incorporadas o reflejadas en norma legal, surtirán efecto mediante su inserción en los convenios colectivos.

El presente acuerdo regulará los procedimientos para la solución de conflictos de carácter colectivo e individual que surjan entre los empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas.

Quedan excluidas de este acuerdo las materias que versen sobre Seguridad Social.

Conflictos Colectivos. –Podrán someterse a los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos comprendidos en el presente Convenio aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en la interpretación objeto de la divergencia afecte a los intereses colectivos.

Los procedimientos no jurisdiccionales para la solución de conflictos son:

— Acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

— Mediación.

— Arbitraje.

El intento de solución de conflictos laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas a otras instancias, constituyendo trámite preceptivo para el caso de la vía arbitral o jurisdiccional en aquellos conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación restablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que aprueben las partes signatarias de este acuerdo.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia será vinculante y gozará de fuerza ejecutiva, que se substanciará en su caso, ante la jurisdicción social.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente.

En caso de conflicto por aplicación, interpretación de convenios colectivos, o en caso de larga negociación, sin que sea posible el acuerdo, las partes instarán el procedimiento de mediación.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan encomendar a un árbitro y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

Existirán dos sistemas de arbitraje:

— El arbitraje privado, cuando las partes decidan designar de común acuerdo un árbitro.

— Arbitraje institucional público y formalizado.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, de modo que en el compromiso arbitral consten, al menos, los siguientes extremos:

— Nombre del árbitro o árbitros designados.

— Cuestiones que se someten al laudo arbitral.

— Plazo en el que ha de dictarse dicho laudo.

— Domicilio de las partes afectadas.

— Fecha y firma de las partes.

El compromiso arbitral será fruto de libre acuerdo de las partes. No obstante, en caso de conflicto por aplicación o interpretación del convenio colectivo, o bien en caso de negociación de larga duración, sin que sea posible el acuerdo, se acudirá al arbitraje.

Las copias del compromiso arbitral se harán llegar a la autoridad laboral competente, a los efectos legales correspondientes.

La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales, se llevará a cabo el nombramiento por mutuo acuerdo entre las partes.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, y durante el plazo que se establezca para la emisión del laudo, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre las cuestiones sujetas a dicho laudo.

El procedimiento arbitral se caracteriza por los principios de contradicción, sumariedad e igualdad entre las partes. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará la correspondiente acta.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social. Habrá que resolver, de forma motivada, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro que siempre actuará en perfecta relación con los representantes sindicales comunicará a las partes el laudo dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo a la autoridad laboral.

El laudo sólo podrá ser recurrido ante el orden social de la jurisdicción, cuando el árbitro se haya excedido en sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, haya violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, o contradiga normas constitucionales o legales.

En aquellos supuestos en que pese al largo tiempo transcurrido desde el inicio de la negociación de un convenio, las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo, el órgano paritario, fruto del presente acuerdo, propondrá a dichas partes el sometimiento de la controversia a arbitraje, ofreciendo lista de árbitros para que elijan entre ellos.

Conflictos individuales. –Los órganos tripartitos que se constituyan de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de los conflictos individuales, estarán compuestos por un representante de cada uno de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas y por la administración.

El presidente será elegido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Su elección será comunicada a la autoridad laboral competente, a los efectos de expedir el oportuno nombramiento.

Los órganos tripartitos conciliarán y, en su caso, arbitrarán en todos los conflictos individuales, surgidos de la relación laboral entre empresarios y trabajadores.

Dentro del plazo que se establezca y con suspensión de la caducidad de las acciones, como requisito previo y necesario para acudir al orden social de la jurisdicción, las partes promoverán por sí, o debidamente representadas, el intento de conciliación ante el órgano tripartito.

La asistencia de las partes al acto de conciliación es obligatoria. Las partes podrán ser acompañadas por representantes o expertos del sindicato y organización empresarial.

El órgano tripartito competente intentará obtener el acuerdo de avenencia entre las partes, participando de forma activa en el acercamiento de posiciones.

En caso de avenencia lo acordado tendrá fuerza ejecutiva para los intervinientes. La ejecución se realizará ante la jurisdicción social. Una vez terminado sin efecto la conciliación individual, el órgano dictará resolución motivada en los siguientes supuestos:

— Cuestiones de clasificación personal.

— Señalamiento de vacaciones.

— Sanciones.

— Traslados.

— Permisos retribuidos.

— Reconocimiento de antigüedad.

— Reclamaciones de cantidad que no excedan de 120.202 euros.

— Derechos sindicales.

— Modificación de las condiciones de trabajo.

— Cuadro horario y servicio.

— Descansos.

En caso de libre aceptación por ambas partes, para el caso de no avenencia en la conciliación, se suscribirá de modo inmediato el compromiso arbitral correspondiente, designándose como órgano arbitral al propio órgano tripartito. En este caso, el presidente actuará como miembro del colegio arbitral.

El laudo arbitral tendrá plena fuerza ejecutiva. La resolución dictada por el comité tripartito que pone fin al trámite de conciliación en los supuestos señalados en el párrafo anterior tendrá naturaleza administrativa, y gozará de presunción de certeza y veracidad.

Contra el laudo arbitral sólo cabrá recurso en el orden jurisdiccional de lo social por los siguientes motivos:

— Grave infracción del procedimiento, que cause indefensión a cualquiera de las partes.

— Error evidente de la apreciación de las pruebas practicadas.

— Extralimitación en sus funciones del órgano arbitral, decidiendo sobre cuestiones no sometidas al arbitraje.

— Que el laudo arbitral atente contra los derechos reconocidos en la Constitución o contenga elementos contrarios a la Ley.

Finalizado el trámite de conciliación, si las partes no se hubieran sometido voluntariamente al arbitraje, éstas podrán recurrir a la jurisdicción Social.

El Juez requerirá al Comité tripartito la remisión del expediente que habrá de ser considerado y valorado a la hora de dictar sentencia.

Cuando en el expediente, la resolución final haya sido tomada por unanimidad, las afirmaciones de hecho en que se base se consideran ciertas, salvo prueba en contrario, el organismo tripartito velará de oficio por el cumplimiento de todas las garantías procesales.

La ausencia no justificada de algunas de las partes no suspenderá la celebración del acto de conciliación, ni la eliminación de resolución, sin embargo el órgano tripartito podrá suspender la celebración del acto y la toma de resolución hasta que se practiquen las pruebas o diligencias que crea conveniente para la mayor garantía de los derechos de las partes.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, consideran que es preciso potenciar el papel de los interlocutores sociales en los trámites, actuaciones y procedimientos previos al orden jurisdiccional de lo social, proporcionando así un más completo desarrollo y aplicación de los preceptos constitucionales (Art. 7, 28, 37 y concordantes de la C.E.) de la Carta Social Europea (Art. 6) y de la Recomendación 92 de la O.I.T.

Esta comisión paritaria fija su domicilio social en la sede de AGT Extremadura, actualmente en el Centro Regional de Transportes de Mérida, Carretera Mérida-Montijo EX209, km. 60, apartado de correos 166, C.P. 06800 Mérida.

Artículo 34.º Subrogación del contrato con la Administración Pública.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público, por resolución o terminación del contrato con la Administración pública, el personal que venía prestando servicios en dicha empresa, entrará a prestar servicio en la nueva empresa adjudicataria, estando obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima de tres meses, en el servicio objeto del contrato, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descansos y/o maternidad/paternidad y mientras dure su contrato.

3. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado i), en el plazo de 30 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envió de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin prejuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

h) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los tres últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 30 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días hábiles para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

Artículo 35.º 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 General, o norma que lo sustituya.

Artículo 36.º Disposición Final.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación aplicable.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2014

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE/MES
Jefe/a de Tráfico	G I sup. Técnico	791,29 euros
Oficial 1ª y 2ª	GII administración	791,29 euros
Oficial de 1ª de oficios	GIV serv. aux. taller	791,29 euros
Conductor/a mecánico	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a gruista	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a repartidor vehículo de p.m.a. 20 tm	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a	G III movimiento	780,67 euros
Oficial de 2ª de oficios	G IV serv. aux. taller	780,67 euros
Auxiliar administrativo	G II administración	770,05 euros
Auxiliar de almacén	G III movimiento	770,05 euros
Conductor/a repartidor vehículo ligero	G III movimiento	770,05 euros
Guarda	G IV serv. aux	759,43 euros
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	759,43 euros
Ordenanza	G IV serv. Aux.	759,43 euros
Auxiliar	G II administración	759,43 euros

El conductor/a gruista percibirá una gratificación consistente n el 10% de su salario.

El conductor/a-repartidor, o que haga de repartidor, percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2015

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE/MES
Jefe/a de Tráfico	G I sup. Técnico	791,29 euros
Oficial 1ª y 2ª	GII administración	791,29 euros
Oficial de 1ª de oficios	GIV serv. aux. taller	791,29 euros
Conductor/a mecánico	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a gruista	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a repartidor vehículo de p.m.a. 20 tm	G III movimiento	791,29 euros
Conductor/a	G III movimiento	780,67 euros
Oficial de 2ª de oficios	G IV serv. aux. taller	780,67 euros
Auxiliar administrativo	G II administración	770,05 euros
Auxiliar de almacén	G III movimiento	770,05 euros
Conductor/a repartidor vehículo ligero	G III movimiento	770,05 euros
Guarda	G IV serv. aux	759,43 euros
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	759,43 euros
Ordenanza	G IV serv. Aux.	759,43 euros
Auxiliar	G II administración	759,43 euros

El conductor/a gruista percibirá una gratificación consistente n el 10% de su salario.

El conductor/a-repartidor, o que haga de repartidor, percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2016

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE/MES
Jefe/a de Tráfico	G I sup. Técnico	799,20 euros
Oficial 1ª y 2ª	GII administración	799,20 euros
Oficial de 1ª de oficios	GIV serv. aux. taller	799,20 euros
Conductor/a mecánico	G III movimiento	799,20 euros
Conductor/a gruista	G III movimiento	799,20 euros
Conductor/a repartidor vehículo de p.m.a. 20 tm	G III movimiento	799,20 euros
Conductor/a	G III movimiento	788,48 euros
Oficial de 2ª de oficios	G IV serv. aux. taller	788,48 euros
Auxiliar administrativo	G II administración	777,75 euros
Auxiliar de almacén	G III movimiento	777,75 euros
Conductor/a repartidor vehículo ligero	G III movimiento	777,75 euros
Guarda	G IV serv. aux	767,02 euros
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	767,02 euros
Ordenanza	G IV serv. Aux.	767,02 euros
Auxiliar	G II administración	767,02 euros

El conductor/a gruista percibirá una gratificación consistente n el 10% de su salario.

El conductor/a-repartidor, o que haga de repartidor, percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

ANEXO IV
TABLAS SALARIALES AÑO 2017

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE/MES
Jefe/a de Tráfico	G I sup. Técnico	811,19 euros
Oficial 1ª y 2ª	GII administración	811,19 euros
Oficial de 1ª de oficios	GIV serv. aux. taller	811,19 euros
Conductor/a mecánico	G III movimiento	811,19 euros
Conductor/a gruista	G III movimiento	811,19 euros
Conductor/a repartidor vehículo de p.m.a. 20 tm	G III movimiento	811,19 euros
Conductor/a	G III movimiento	800,31 euros
Oficial de 2ª de oficios	G IV serv. aux. taller	800,31 euros
Auxiliar administrativo	G II administración	789,42 euros
Auxiliar de almacén	G III movimiento	789,42 euros
Conductor/a repartidor vehículo ligero	G III movimiento	789,42 euros
Guarda	G IV serv. aux	778,52 euros
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	778,52 euros
Ordenanza	G IV serv. Aux.	778,52 euros
Auxiliar	G II administración	778,52 euros

El conductor/a gruista percibirá una gratificación consistente n el 10% de su salario.

El conductor/a-repartidor, o que haga de repartidor, percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.