CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 16 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera para la provincia de Cáceres", suscrito el 10 de febrero de 2011. (2011061252)

Advertido error material en la publicación de la Resolución de 16 de mayo de 2011, 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 convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera para la provincia de Cáceres (código de convenio 10000425011990), publicada en el DOE número 108, de 7 de junio de 2011, procede realizar la oportuna rectificación.

A tal efecto, se procede a publicar nuevamente el texto íntegro del citado convenio, el cual viene a sustituir al publicado inicialmente.

Mérida, a 10 de junio de 2011.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

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 incluidos 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 dos años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el DOE, el día 1 de enero de 2010, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2011.

Incremento Salarial. para el año 2010 se establece una subida salarial en salario base y plus convenio del IPC real del 2009 más 0,40% sobre las tablas salariales definitivas del 2009. Anexo I.

Para el año 2011 el porcentaje de subida salarial será el siguiente: El IPC real del año 2010 más 0,30% en todos los conceptos económicos. Anexo II.

Los efectos económicos se aplicarán a 1 de enero de cada año con carácter retroactivo, excepto las dietas y el plus transporte del año 2010 que no tendrán carácter retroactivo.

Este convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero de 2012, sin necesidad de comunicación por escrito.

El inicio de las negociaciones para la realización del convenio colectivo para el año 2012 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 1.800 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/a. En todo caso se tendrán en cuenta en el desarrollo de la jornada diaria las peculiaridades que para la actividad del transporte 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 distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador/a por razones de: espera, expectativas,

servicio de guardia, averías de larga duración cuando el conductor/a 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/a 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 esta recogido en las horas de presencia.

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 servicios de la empresa fuera necesario que los trabajadores cumplieran el total de su jornada laboral el resto de horas que no sea las de horarios matinal tendrán la consideración de horas extraordinarias siendo retribuidas como tales. Los dos días de horarios reducidos en ferias no podrán coincidir con festivos nacionales, autonómicos o locales.

Artículo 4. Descansos semanales.

El descanso semanal será de dos días para todo el personal. Efecto 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 semana se disfrutará como regla general en sábado y domingo.

El descanso semanal se disfrutará siempre sin que deban computarse en el mismo las 12 horas de descanso diarios entre jornada y jornada que nunca computarán dentro del 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 disfrutará 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/a 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 transporte sometido a campañas estacionales.

Cuando el trabajador/a, antes de iniciar el disfrute de vacaciones, previamente fijadas, se encuentre en situación de IT, dichas vacaciones se suspenderán hasta el alta médica. Estableciéndose un nuevo señalamiento de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa.

Si la situación de IT se produce una vez iniciada las vacaciones se aplicará lo anterior siempre y cuando la baja conlleve hospitalización y/o inmovilización o reposo domiciliario por prescripción facultativa acreditada.

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/a 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, la citada posibilidad de elección queda condicionada a la posibilidad real de elección de turno según las necesidades de la empresa.

El trabajador/a, 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 inscrita 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/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

   Aquellos trabajadores que por razones de trabajo se encontrasen en ruta fuera de su residencia familiar en el momento del 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 pariente de 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/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del ET.

   En el supuesto de que el trabajador/a 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 art. 37 del E.T.

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/a.

Artículo 8. Incapacidad 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/a 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/a tenga derecho, siempre que exista

ingreso en centro hospitalario de al menos 48 horas, desde el primer día. Desde el 7º 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 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 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. tendrán 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 L.P.R.L. 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 L.P.R.L.

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 L.P.R.L. 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. El citado reconocimiento será obligatorio para el personal con categoría profesional de conductor o conductor de reparto en camión o furgoneta, siempre y cuando este justificada tal necesidad por entrañar el desempeño de sus funciones riesgos para terceros.

La participación activa en la realización de operaciones de carga, estiba, desestiba y descarga por parte de los/as conductores/as de los vehículos para cuya conducción se requiera permiso de la clase A+C se regirá de conformidad con lo establecido en la normativa legal de aplicación y con respeto a los pactos privados y especificaciones permitida por ley.

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.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la L.P.R.L. 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/a, 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/a en la empresa.

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

No se respetará el puesto de trabajo cuando la retirada del carné de conducir sea motivada por causas de embriaguez, drogadicción, ilegalidad en la carga imputable al trabajador/a, o cualquier negligencia muy grave del mismo. Citada actuación se aplicará cuando la retirada del carné se produzca tanto en conducción profesional como en conducción de turismo particular.

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/a, 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 2010, un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente total y absoluta en cuantía de 14.000 euros, por dichas causas.

Artículo 13. Jubilación.

El trabajador/a 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 a un complemento de jubilación consistente en la siguiente cuantía:

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

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

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

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

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

Todo trabajador/a al cumplir los 64 años podrá acceder a la jubilación anticipada con el 100% de sus derechos pasivos, quedando obligadas las empresas a la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en igual número a las jubilaciones anticipadas y con contratos de la misma naturaleza que los que sustituyan.

Con carácter general se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, salvo pacto expreso en contrario entre la empresa y cada trabajador/a interesado, siempre que el trabajador/a cumpla todos los requisitos legales para tener acceso a una pensión contributiva. Si el trabajador/a necesitara superar dicha edad para completar el periodo de carencia que dé derecho a percibir la pensión de jubilación con cargo a la Seguridad Social no se extinguirá la relación laboral hasta completar el periodo mínimo de cotización. Para la aplicación de este punto será necesaria la realización de medidas de fomento de jóvenes y desempleados o la conversión de contratos de tiempo parcial y relevos en contrataciones indefinidas.

Contrato de relevo. Se podrá contratar a un trabajador/a desempleado para sustituir a un trabajador/a que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 15% y un máximo 85%, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado y la duración de la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido. El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido o uno similar, entendiendo por tal excepto en el caso del personal directivo el desempeño de tareas correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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/a de las órdenes directas de la empresa, en este caso serán responsabilidad del trabajador/a y abonadas por él mismo al ser el responsable de dicho incumplimiento. Las que sean al Código de Circulación, imputables al trabajador/a, 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, buzos 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.

Al personal de nuevo ingreso se le facilitará la prenda al finalizar el periodo de prueba.

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 e interpretación del convenio le sean solicitadas por cualquiera de las partes. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de l Comisión Paritaria se someterán para su resolución al ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE EXTREMADURA (ASEC-EX) y a su reglamento de aplicación.

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 2010, 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 Anexos I y II 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 a 31 de diciembre de 1994, percibieran cantidad superior a la 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 Anexos I y II 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 Anexos I y II se acompaña al presente convenio.

E) Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y Beneficios se pagarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad, mas 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 realizará siempre que exista acuerdo entre empresa y representante de trabajadores, aceptado dicho acuerdo a la totalidad de la empresa.

F) Quebranto de moneda. El establecimiento de un plus por quebrantamiento de moneda en los conductores de reparto de paquetería y cajeros 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/a 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 desplazamientos y sus cuantías, serán los que figuran en la tabla salarial que como Anexos I y II se acompaña al presente convenio.

En el caso de que la cantidad a percibir por el trabajador/a por los conceptos comprendidos dentro de las dietas no superen las cuantías establecidas en los Anexos I y II del presente convenio, con las actualizaciones acordadas por cada año de vigencia del mismo, la percepción de citadas cantidades no deberá ser justificadas documentalmente por el trabajador/a a la empresa si así lo estableciera la dirección de la misma.

Artículo 22. Fomento de la contratación indefinida.

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

Artículo 23. 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 y en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 24. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Por permiso de lactancia de un hijo menor de 10 meses el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a 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 posterior a la finalización del permiso por maternidad.

Artículo 25. 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 sesenta días siguientes al recibo de las cuentas auditadas.

Disposición final. Los atrasos devengados con motivo de la entrada en vigor del presente convenio se abonarán por las empresas a sus trabajadores antes del 31 de julio de 2011. Los atrasos correspondientes del 2011 deberán ser abonados antes del 31 de diciembre de 2011. Podrá pactarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores otra forma de regularización de los atrasos mediante prorrateo.

Para lo no expresamente pactado en este convenio, se aplicará el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2010

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSP.
Jefe/a de tráfico 1º	803,30 €	25,27 €	73,21 €
Jefe/a de tráfico 2º	771,46 €	25,27 €	73,21 €
Conductor/a	771,46 €	25,27 €	73,21 €
Conductor/a de reparto camión o furgoneta	746,96 €	25,27 €	73,21 €
Ayudante	742,86 €	25,27 €	73,21 €
Mozo/a especializado	738,32 €	25,27 €	73,21 €
Mozo/a de carga	738,32 €	25,27 €	73,21 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de sección	830,20 €	25,27 €	73,21 €
Jefe de negociado	784,58 €	25,27 €	73,21 €
Oficial administrativo	763,31 €	25,27 €	73,21 €
Auxiliar administrativo	746,96 €	25,27 €	73,21€
Factor	742,86 €	25,27€	73,21 €
Aspirante administrativo	746,96 €	25,27€	73,21 €
Cobrador de Factura	737,43 €	25,27 €	73,21 €
Vigilante	736,05€	25,27 €	73,21 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO			
Oficial 1ª	757,64€	25,27 €	73,21 €
Oficial 2ª	749,69€	25,27 €	73,21 €
Oficial 3ª	742,86 €	25,27 €	73,21 €
Mozo taller	737,06 €	25,27€	73,21 €
DIETAS DENTRO REGIÓN: 25,23 €	DIETAS FUERA REG. Y PORTUGAL: 49,27 €	DIETAS FRANCIA: 60,29 €	DIETAS RESTO PAÍSES: 76,77 €
Comida: 8,82 €	Comida: 15,61 €		
Cena: 8,82 €	Cena: 15,61 €		
Cama: 7,58 €	Cama: 18,17 €		
* Gastos a justificar más gastos de bolsillo: 14,51 €			

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2011

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSP.
Jefe/a de tráfico 1º	829,81 €	26,10 €	75,62 €
Jefe/a de tráfico 2º	796,91 €	26,10 €	75,62 €
Conductor/a	796,91 €	26,10 €	75,62 €
Conductor/a de reparto camión o furgoneta	771,61 €	26,10 €	75,62 €
Ayudante	767,37 €	26,10 €	75,62 €
Mozo/a especializado	762,68 €	26,10 €	75,62 €
Mozo/a de carga	762,68 €	26,10 €	75,62 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe/a de sección	857,60 €	26,10 €	75,62 €
Jefe/a de negociado	810,47 €	26,10 €	75,62 €
Oficial dministrativo	788,50 €	26,10 €	75,62 €
Auxiliar administrativo	771,61 €	26,10 €	75,62 €
Factor	767,37 €	26,10 €	75,62 €
Aspirante administrativo	771,61 €	26,10 €	75,62 €
Cobrador/a de Factura	761,75 €	26,10 €	75,62 €
Vigilante	760,34 €	26,10 €	75,62 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO			
Oficial 1ª	782,64 €	26,10 €	75,62 €
Oficial 2ª	774,43 €	26,10 €	75,62 €
Oficial 3ª	767,37 €	26,10 €	75,62 €
Mozo/a taller	761,38 €	26,10 €	75,62 €
DIETAS DENTRO REGIÓN: 26,06 €	DIETAS FUERA REG. Y PORTUGAL: 50,89€	DIETAS FRANCIA: 62,28€	DIETAS RESTO PAÍSES: 79,30€
Comida: 9,11 €	Comida: 16,12€		
Cena: 9,11 €	Cena: 16,12 €		
Cama: 7,83 €	Cama: 18,77 €		
* Gastos a justificar más gastos de bolsillo: 14,99 €			