

La determinación de las horas extraordinarias estructurales realizadas mensualmente se llevará a cabo por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes del personal del centro de trabajo, siguiendo el procedimiento que a efectos de cotización a la Seguridad Social se estableció en la mencionada Orden.

Art. 11. *Plus de nocturnidad*.—Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del 20 por 100 del salario base y antigüedad correspondiente a cada hora trabajada dentro de dicho período.

Art. 12. *Pluriempleo*.—Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se considera necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto de cuanto se dispone en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación. El incumplimiento de estas obligaciones se considerará falta grave a los efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Art. 13. *Vacaciones*.—El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por años naturales de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario base, plus de convenio y complemento personal de antigüedad, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

A lo largo del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año disfrutará vacaciones, por turnos rotativos, personal cuyo número no exceda en cada momento del 12 por 100 de cada categoría profesional de las que integran la plantilla de la empresa. En las agencias de transporte de carga fraccionada se concederán vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año al 80 por 100 de los trabajadores de cada categoría profesional de las existentes en la plantilla. A estos efectos podrá pactarse en cada empresa que durante el período indicado se disfruten parcialmente las vacaciones de cada trabajador.

Podrán pactarse a nivel de empresa períodos y porcentajes distintos para el disfrute de vacaciones.

Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada período o turno de vacaciones será el día 1 o el 16 del mes de que se trate, siempre que no coincida con día de descanso del trabajador.

Art. 14. *Festivos*.—Si alguno de los días festivos, tanto nacionales como de la Comunidad de Madrid o de la localidad en que esté ubicada la empresa o centro de trabajo, coincidiese con día de descanso del trabajador, tendrá éste derecho al disfrute de otro día en compensación del festivo.

Esta norma no es aplicable a los supuestos de vacaciones, permisos retribuidos e incapacidad temporal por cualquier causa.

El disfrute de este día compensatorio será el día anterior o posterior al festivo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, el trabajador interesado.

Art. 15. *Movilidad geográfica*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto los Trabajadores deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia del trabajador a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Art. 16. *Dietas*.—1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que

por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquel donde habitualmente presta 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 gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la Comunidad de Madrid.
- Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

2. El importe de las dietas se fija, desde el día primero del mes natural siguiente al de la publicación de este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa.

Del importe de la dieta se aplica a cada una de las comidas el 30 por 100, y a la pernoctación y desayuno el 40 por 100.

3. El importe de la dieta en destacamento será el 80 por 100 del que para la dieta ordinaria se establece en el punto anterior.

4. Si no se da la circunstancia de desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, pero por conveniencia del servicio un trabajador realiza su almuerzo o cena, a su hora habitual, fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, la empresa le abonará, en concepto de ayuda compensatoria de carácter extrasalarial, una ayuda de comida en cuantía del 85 por 100 de la dieta que al almuerzo o cena corresponda según lo previsto en el punto 2 precedente.

Art. 17. *Incapacidad temporal*.—En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:

- Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
- Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
- En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.

Art. 18. *Retirada del permiso de conducir*.—Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

No será de aplicación este artículo en las empresas con censo laboral inferior a 25 trabajadores, en las cuales se sustituirá el beneficio previsto en el apartado anterior, siempre que se den las circunstancias establecidas en el mismo, por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir. Si los conductores de estas empresas contratasen un seguro por el que se les garantice el abono de cantidad equivalente a su salario durante el período de privación temporal de su permiso de conducir, las empresas les abonarán el 50 por 100 del coste de dicho seguro.

Art. 19. *Fallecimiento del trabajador*.—1. Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si el trabajador fallecido después del día primero del mes siguiente a la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID dejara viudo/a y/o hijos menores de dieciocho años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

Art. 20. *Contratación*.—La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto