DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Sector de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la provincia de Sevilla (código 4100215), suscrito por la Asociación Patronal Fandabús y las centrales sindicales UGT y CC.OO., como representación social, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Sector de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobuses de la provincia de Sevilla, suscrito por la Asociación Patronal Fandabús y las centrales sindicales UGT y CC.OO., como representación social, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 19 de julio de 2006.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final

Representación empresarial:

Don Luis Martín Navarro.

Don Francisco Millán Vidales.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Don Francisco Sánchez Quintana.

Don José María Rodríguez Flores.

Don Juan Carlos García Argente.

Don César Falcón Mellado.

Asesores:

Don Antonio Olmedo Fernández.

Don Francisco Pina Domínguez.

Representación trabajadores:

Por U.G.T.:

Don José Escribano Montilla.

Don Gabriel Castro Márquez.

Don José Quende Llanes.

Asesores:

Don José Romero Vázquez.

Don Rafael García Serrano.

Por CC.OO.:

Don Juan Reina Parrón.

Don Joaquín Toledo Ocaña.

Don Antonio Giraldo Puerto.

Asesores:

Don Santiago Soto Vázquez.

Don Francisco Larios González.

Secretario:

Don Manuel Pina Pérez.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

En la ciudad de Sevilla, siendo las dieciocho horas del día siete de junio de dos mil seis, en los locales de U.G.T., se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Provincial del Transporte de Viajeros en Autobús de la provincia de Sevilla para firmar el texto definitivo del precitado convenio, una vez terminadas con éxito las negociaciones del mismo.

Asimismo, se autoriza expresamente a don Manuel Pina Pérez para la presentación del presente Convenio al Registro correspondiente, así como para la publicación y registro del texto hoy firmado y que se acompaña al presente acta final.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS EN AUTOBUSES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas de líneas regulares y discrecionales de transportes interurbanos de viajeros en autobuses de la provincia de Sevilla y sus trabajadores, salvo aquellas empresas que tengan Convenio propio.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha del acuerdo de las partes, aunque las condiciones económicas surtirán efectos retroactivos desde el día uno de enero de dos mil seis.

Su duración será del uno de enero de dos mil seis al treinta uno de diciembre del dos mil siete, dividiéndose el plazo de vigencia en dos períodos, abarcando cada período desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre de su respectivo año.

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, debiendo formularse, la denuncia, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del término de su duración, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un Convenio Colectivo dentro de este plazo.

De no mediar denuncia de cualquiera de las partes dentro del plazo estipulado, el Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en todos sus términos.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad de lo pactado y legislación

supletoria.

Considerándose que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas; de no ser así, carecerá de eficacia todo el Convenio.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquier que sea su naturaleza y el origen de su existencia.

Asimismo, absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que se deriven.

Lo referido en este artículo se inserta en el ámbito económico.

Artículo 5. Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto y en cómputo anual y global sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Los beneficios que correspondan a los trabajadores acogidos al presente convenio por razón de matrimonio, se harán extensivos a las parejas de hecho, desde el momento en que acrediten su inscripción en el correspondiente registro oficial

Artículo 6. Tabla salarial y hojas de salarios.

Comprende las retribuciones que en jornada laboral normal de trabajo figuran en la tabla de salarios y anexos.

Las empresas tienen la obligación de entregar a sus trabajadores hojas de salarios conforme a la normativa vigente.

Los importes consignados en la hoja mensual de salarios, se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 7. Del salario y del plus de fidelidad.

En cuanto al salario, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Una vez derogada la Ordenanza Laboral y desaparecido él, hasta ahora denominado complemento de antigüedad, se crea el plus de fidelidad que tiene el siguiente tratamiento:

a) Los trabajadores que alcanzaron su fijeza en el puesto de trabajo a partir del mes de junio de 1995, percibirán un plus de fidelidad según el siguiente criterio:

Primer quinquenio	15,03 euros
Segundo quinquenio	30,05 euros
Tercer quinquenio	45,08 euros
Cuarto quinquenio	61,00 euros

b) Los trabajadores que hubieren conseguido la fijeza en puesto de trabajo con anterioridad al mes de junio de 1995, percibirán un plus de fidelidad según la tabla que se adjunta al texto del presente convenio como anexo número 3, realizándose el cambio de columnas según los correspondientes aumentos periódicos de tiempo, utilizándose para dichos saltos los criterios que hasta el momento venían utilizándose.

c) Los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y lleven más de 20 años en el puesto de trabajo, exclusivamente durante la vigencia del anterior convenio, percibirán durante el plazo máximo de un año o hasta su cese en la empresa, caso de que este se produzca con anterioridad al plazo anual pactado, un plus especial según la tabla que se une al presente convenio como anexo nº 3. Queda bien entendido que la tabla de referencia desaparecerá al terminar la vigencia del presente convenio, suprimiéndose, desde ese momento, tanto el apartado c) de este artículo, como la remuneración contenida en el mismo.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada semanal laboral y diaria será la legal y reglamentariamente establecida, siendo ésta, en cómputo anual, de mil setecientas ochenta y cuatro horas para el primer año de vigencia, manteniéndose esta misma cifra para el segundo año de vigencia.

Dichas horas se entienden como de trabajo efectivo, siendo de aplicación tanto a jornadas partidas como continuas.

a) Se entenderá como jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

b) La jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, un espacio de doce horas.

c) En las jornadas partidas, el tiempo mínimo para efectuar las comidas del mediodía y noche será de dos horas, excepto para aquellas empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, para las que dicho período será de una hora como mínimo.

Esta jornada quedará derogada si disposiciones legales la modificaran en el futuro. Las disposiciones específicas para el transporte, hoy en vigor, excepto lo señalado en los apartados a), b) y c) de este artículo, se aplicarán en sus propios términos hasta tanto sean modificadas por disposiciones posteriores, así como las que pudieran legislarse con posterioridad a la firma del Convenio.

Artículo 9.

En lo que se refiere a la jornada laboral, tendrá la consideración:

a) De tiempo efectivo de trabajo.

1. La conducción del vehículo, con o sin viajeros.

2. Las averías, cuando el conductor, a criterio expreso del mecánico actuante, colabore y ayude en su reparación o las repare efectivamente.

3. La preparación del billetaje y liquidación de recaudación; en el bien entendido que el tiempo valorado para esta operación no será nunca superior a diez minutos diarios, contabilizándose estos minutos en momento de producirse la liquidación.

4. El tiempo de repostaje en ruta.

Queda bien entendido que, si alguna empresa automatizara la expedición de billetes y confección de hojas de rutas, el tiempo previsto en este apartado habrá de valorarse de nuevo mediante negociación a niveles de empresas o bien a otro nivel, para ajustarlo al tiempo efectivamente utilizado.

El anterior acuerdo no tendrá carácter retroactivo alguno.

b) Tiempo de presencia:

1. Las expectativas de servicios.

2. Los servicios de guardia y retén.

3. Las averías, cuando no sean reparadas por el conductor ni ayude a ello.

4. Los viajes sin servicios.

5. Las comidas en ruta.

6. Las esperas.

Artículo 10.

A los efectos del artículo anterior, se definen expresamente los siguientes tiempos de presencia:

a) Expectativas de servicios: Se entenderán por tales los tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de su servicio.

b) Servicios de guardia y retén: Se entenderán por dichos servicios el tiempo de presencia del trabajador, siempre que éste se encuentre a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.

c) Esperas: Se entienden por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.

Las horas de presencia, se fijan en diez horas semanales para la vigencia del presente convenio colectivo provincial.

Artículo 11. Bocadillo.

En los supuestos de jornada continua, los trabajadores tendrán derecho a un tiempo para bocadillo, establecido en quince (15) minutos.

Para el supuesto que por motivos del servicio dichos 15 minutos no pudieran disfrutarse, éstos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, es decir, que sean disfrutados por el trabajador, dicho tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

Artículo 12. Descanso semanal y cuadro horario.

El descanso semanal rotativo y la programación de los servicios serán establecidos por las empresas, con la colaboración de los Delegados de personal y de acuerdo con las características de aquellos, debiendo quedar fijados en el tablón de anuncios. Para los servicios regulares habrá de hacerse la programación al menos con una semana de antelación.

El descanso semanal podrá computarse por períodos de hasta cuatro semanas. Quedando establecido como sigue:

a) Dos días de descanso a la semana ininterrumpidos en las líneas de cercanías y en aquellos servicios regulares en los que la implantación de esta modalidad no suponga el desplazamiento del correturnos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio.

b) Día y medio de descanso, estableciéndose el descanso para la primera semana en un día y dos para la segunda, o viceversa. Para esta modalidad el cómputo será bimensual.

c) Podrán optar por la modalidad establecida en el apartado a) de este artículo, aquellos trabajadores cuyos servicios reúnan las condiciones enumeradas el referido párrafo, quedando bien entendido que para acogerse a dicha modalidad habrá de solicitarse por el trabajador, expresamente por escrito a la dirección de la empresa, teniendo efectividad la aplicación solicitada, al menos, durante la duración de la vigencia del presente Convenio.

Para el supuesto que, por el número de trabajadores adscritos a una línea que solicitasen la opción de dos días de descanso consecutivos, se hiciese necesario, para respetar otra modalidad de descanso de los restante compañeros, la contratación de nuevo personal, se entenderá que la modalidad recogida en el apartado a) será obligatoria para todos los trabajadores de dicha línea.

El cuadro horario y turnos deberán recoger los descansos semanales

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Para el presente Convenio, las horas extraordinarias serán incrementadas, adoptando el valor correspondiente, según la tabla anexa al presente texto. Todas ellas tendrán el carácter de estructurales.

Como medida de fomento de empleo, para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el R.D.L. 1/1986, de 14 de marzo, en su artículo 10, es decir 80 horas anuales, equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% en cada hora extraordinaria realizada, en lugar de retribuirlas monetariamente. Para tal fin, se acudirá a las distintas modalidades de contratación colectiva, o en su caso individual, recogidas en la normativa vigente, para facilitar descanso.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones de Primavera, Verano y Navidad se abonarán, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a razón de treinta días de salario base pactado, más fidelidad y plus Convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán los siguientes días:

Paga de primavera	15 de marzo
Paga de verano	15 de julio
Paga de navidad	15 de diciembre

Artículo 15. Dietas.

Las dietas se abonarán en la cuantía de veinte y nueve euros con noventa y tres céntimos de euro (29,93 euros) diarias (en servicios regulares) distribuidos de la siguiente forma: diez euros con veintisiete céntimos de euro (10,27 euros) para cada una de las comidas (mediodía y cena) y nueve euros con treinta y siete céntimos de euro (9,37euros) para la pernoctación y desayuno. En servicios discrecionales nacionales cuarenta y cuatro Euros con setenta y un céntimos de euro (44,71 euros), quince euros con veinticinco céntimos de euro (15,25 euros) para cada una de las comidas y catorce euros con catorce céntimos de euro (14,14 euros) para la pernoctación y el desayuno. En servicios discrecionales internacionales, noventa y siete euros con noventa y cinco céntimos de euro (97,95 euros); treinta y tres Euros con treinta y un céntimos de euro (33,31 euros) para cada una de las comidas y treinta y un euros con treinta céntimos de euro (31,30 euros) para la pernoctación y el desayuno, respetándose las condiciones más beneficiosas, a título estrictamente personal.

Teniendo en cuenta que se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las quince horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de su residencia habitual, y en todo caso, cuando el productor salga de servicio antes de las veinte horas y retorne después de las veintitrés. Las empresas tendrán facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

Artículo 16. Plus discrecional.

Para los servicios discrecionales, se establece una cantidad a abonar por día efectivamente trabajado que recibe la denominación de «Plus Discrecional».

El referido plus engloba y comprende la realización de todas y cada una de las tareas anexas y complementarias a las de conducción, que son inherente a los servicios discrecionales.

Dicho plus asciende a la cantidad de 10 euros/día, se cobrara por el trabajador por cada día efectivo de trabajo en el que se realicen servicios discrecionales, y comprende y absorbible por las cantidades que pudiere estar percibiendo el trabajador por la realización de este tipo de servicio.

Artículo 17. Plus de transporte.

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por su desplazamiento al centro de trabajo.

Su cuantía se fija en 2,32 euros (dos euros con treinta y dos céntimos) por día efectivamente trabajado, para todas las categorías profesionales, y ésta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes, no computara ni será tenida en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de primavera, julio y Navidad, ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, y figura en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 18. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de vacaciones por tiempo de treinta días naturales, de los que al menos quince tendrán que ser disfrutados de manera ininterrumpida dentro de los meses de Mayo a Octubre, salvo notificación en contrario por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los trabajadores de nuevo ingreso, en la primera anualidad, disfrutaran la parte proporcional correspondiente.

A partir del segundo período de vigencia del presente convenio, el tiempo de vacaciones a disfrutar por los trabajadores afectados será de treinta y un días naturales

Es facultad de la Empresa, en colaboración con los Delegados de personal, organizar el correspondiente cuadrante anual de vacaciones, que habrá de publicarse, para general conocimiento, durante el mes de enero de cada año.

Artículo 19. Complemento salarial para el conductor-perceptor.

Cuando se realicen simultáneamente las dos funciones percibirá el conductor-perceptor un complemento salarial consistente en sesenta y cuatro céntimos de euro/hora (0,64 euros/hora), en líneas de cercanías (20 kilómetros).

En los restantes servicios regulares, dicho complemento consistirá en la cantidad de cinco euros con veinticinco céntimos de euro (5,25 euros) por día efectivamente trabajado.

Dicho complemento se percibirá por la realización de las funciones de conductor y cobrador simultáneamente, así como las tareas inherentes al desarrollo que dan estas funciones, entre las que se incluyen expresamente la de preparación de billetaje y liquidación de recaudación.

Estas funciones se realizarán dentro de la jornada laboral.

Artículo 20. Quebranto de moneda.

La gratificación especial de quebranto de moneda se abonará a los conductores preceptores, cobradores de facturas, taquilleros, factores, recaudadores, cajeros y

liquidadores y su cuantía se fija en setenta y dos céntimos de euro (0,72 euro) por día efectivamente trabajado.

Artículo 21.

Para los casos de privación del permiso de conducir, las empresas, en las condiciones que más adelante se establecerán, dejaran subsistente la relación laboral con el conductor privado del mismo.

Se exceptúan de lo contenido en el apartado anterior, los siguientes supuestos:

a) Cuando la privación del carnet de conducir se derive de hechos acaecidos en dicha actividad por cuenta de tercera persona o en calidad de autopatrón.

b) Privación del carnet de conducir consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

c) Que la referida privación se haya producido también en el año anterior.

Las empresas optarán por la asignación de seis euros con setenta y cuatro céntimos de euro (6,74 euros) mensuales por conductor, que eran designadas a concertar, por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación siempre que la misma se produzca por hechos no comprendidos en los apartados a) b) y c) del párrafo anterior. Caso de no ejercitarse esta opción, las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier otro trabajo, abonándole la retribución correspondiente a los trabajos propios de la categoría desempeñada más antigüedad, de acuerdo con los principios establecidos en párrafo 1º de este artículo.

El número de conductores en esta situación no podrá exceder de tres por cada empresa. De estos tres conductores, en las empresas de más de veinticinco de ellos, dos podrán agotar un período de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrán agotar en las mismas condiciones un período de seis meses. Para las empresas que tengan menos de veinticinco conductores, será uno solo el que podrá agotar un período de nueve meses, siendo el período para los otros dos de seis meses de duración.

No podrán acogerse a los beneficios anteriores los conductores que lleven menos de un año en la empresa.

Artículo 22. Incapacidad laboral transitoria y accidente.

Las empresas abonarán durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y baja motivada por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador corresponda de la Seguridad Social o entidad gestora, el veinticinco por ciento del salario base, incrementando con la antigüedad y Plus Convenio. Todo ello en las siguientes condiciones:

• En los casos de accidente de trabajo, a partir del primer día.

• Cuando la enfermedad requiera la intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir, igualmente, del primer día de la intervención quirúrgica o del ingreso.

• En caso de enfermedad común, a partir del tercer día de producirse la baja.

Artículo 23. Uniforme.

El personal de movimiento de las empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los uniformes, con duración de dos temporadas, que a continuación se indican:

a) Invierno: consistente en una guerrera o chaqueta, dos pantalones, un jersey y dos camisas.

b) Verano: tres camisas y dos pantalones.

Dichos uniformes se entregarán, el de invierno del 1 al 15 de octubre, y el de verano, del 1 al 15 de mayo; no obstante lo anterior, para los casos en que sea necesaria la entrega fuera de la norma general, la duración de los uniformes se computara de fecha a fecha.

Las camisas correspondientes a la temporada de verano deberán ser manga corta.

A los conductores-perceptores se les entregará una cartera.

El personal del taller tendrá derecho a tres monos o buzos cada año, que se entregarán el mes de enero, así como las botas homologadas por el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cada dos años. A este personal se le hace extensivo el cómputo de la duración establecida para el personal de movimiento.

Artículo 24. Anticipos.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la percepción, todas las semanas, en concepto de anticipo, hasta el noventa por ciento de los haberes devengados a la fecha de solicitud de dicho anticipo; dichos pagos se realizarán los jueves o viernes de cada semana.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario establecido responda a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán un incremento, como mínimo, de un veinte por ciento sobre el salario base más antigüedad y plus de convenio.

Artículo 26. Jubilación.

Las jubilaciones parciales se acogerán a lo dispuesto en la ley 35/2002, de 30 de julio y posterior R.D. 1132/2002, de 31 de octubre, quedando bien entendido que si éstos fueren modificados o derogados por disposiciones posteriores, se estará a lo dispuesto en éstas, derogándose o modificándose en función de las mismas.

Artículo 27. Pases de favor.

Los empleados de las empresas acogidas al presente convenio, tanto en activo, jubiladas, incentivadas y aquellos con bajas por incapacidad podrán utilizar los servicios de sus respectivas empresas sin limitación alguna. Este derecho es aplicable, asimismo, al cónyuge y miembros de la unidad familiar incluidos en el correspondiente apartado de la declaración de renta del titular del derecho. Dichos pases de favor se darán por un año, teniendo los mismos la limitación temporal reducida a la duración de la relación laboral con la empresa.

No será de obligado cumplimiento para aquellas empresas líneas cuando esté en desacuerdo el ayuntamiento o la empresa municipal concesionaria, ni para la que se encuentren acogidas al consorcio metropolitano, no obstante ello, las representaciones social y económica del presente convenio, se comprometen a instar el mantenimiento de los pases a que se refiere el párrafo anterior del Consorcio del Área Metropolitana de Sevilla.

Artículo 28. Mantenimiento de la actual plantilla.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener las actuales plantillas de personal, durante la vigencia del mismo.

Artículo 29. Acción sindical.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen y obligan a la detracción a sus trabajadores y posterior pago a las centrales sindicales de las cuotas sindicales mensuales, en los estrictos términos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo tendrán facultad para informar a los trabajadores dentro de los centros de trabajo y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo, previa comunicación a las empresas.

Cuando un trabajador cause baja en una empresa, la dirección de la misma entregara a los trabajadores una copia de la liquidación o finiquito.

Los sindicatos firmantes, previa negociación y acuerdo con la empresa, podrán acumular en la persona de uno de sus delegados, la totalidad o parte de las horas

sindicales que les correspondan.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido por la Ley.

Artículo 30. Salud laboral.

Las empresas vendrán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a todo el personal, quedando bien entendido que éste se efectuará fuera de la jornada laboral. Este reconocimiento tendrá carácter voluntario para el trabajador.

Artículo 31. Seguro colectivo de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, suscribirán, para todos sus trabajadores una póliza de Seguro Colectivo, que asegure al trabajador o a sus derechos-habitantes, el cobro de cincuenta mil euros (50.000 euros), en caso de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo. Asimismo quedara vigente el actual reglamento del seguro obligatorio de viajeros, en sus propios términos.

Artículo 32. Incremento salarial para el 2º.

Para el segundo período de vigencia (2007) del presente convenio se revisaran las actuales tablas salariales al IPC previsto por el Gobierno más 1 punto porcentual.

Quedan excluidas de esta revisión salarial las dietas que se revisarán para el segundo período de vigencia, al igual que para el primero, en 7 por ciento.

Artículo 33. Cláusula de revisión salarial.

a) Para el primer período de vigencia del presente convenio, y, en el caso de que el I.P.C. registrara al treinta y uno de enero de dos mil seis un incremento superior al 4,7%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra que alcance el I.P.C real más un punto, dicha revisión será para todos los conceptos económicos excepto las dietas.

b) Para el segundo período de vigencia del presente convenio, la revisión salarial se aplicará del mismo modo, si el IPC real en el tramo comprendido entre el uno de enero y treinta uno de diciembre del dos mil siete superase el IPC previsto más un punto porcentual.

Artículo 34. Cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas que acrediten durante la vigencia del presente Convenio, la existencia de perdidas, deducibles del balance y cuenta de resultados presentadas a la Agencia Tributaria estatal, y Registro Mercantil durante el último ejercicio, podrán cesar en la aplicación de los aspectos económicos de este texto,

siendo de aplicación los aspectos económicos del texto anterior, con aplicación plena, aquellos parámetros pactados entre las empresas que se acoja a esta cláusula y los representantes sindicales de la misma.

En caso de que en la empresa no exista representante sindical, intervendrá la Comisión Paritaria del Convenio con total capacidad en el proceso.

Artículo 35. Medidas de fomento de empleo.

Los contratos de los trabajadores acogidos a contratación eventual, y/o, por obra o servicio determinado, podrán hacerse extensivos hasta 12 meses de vigencia, dentro de los 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas de que traigan su origen, sin que por ello pierdan el carácter que les es propio, ni generen derechos al contratado distintos a los establecidos para esta clase de contratos en la legislación laboral aplicable. En cuanto al número de forma de las prórrogas de los referidos contratos, se estará a lo previsto y ordenado en la legislación vigente.

Aquellos contratos temporales que cumplan el tope máximo establecido para su modalidad podrán pasar a la situación de fijos en la empresa, si bien el pase a dicha situación llevara implícito el que estos trabajadores perciban el complemento económico de antigüedad de acuerdo con la tabla expresada en el apartado a) del artículo 7 de este acuerdo.

Las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo podrán, dentro del plazo de vigencia del mismo, acogerse a las medidas de fomento de la contratación indefinida recogidas en el artículo 4º del acuerdo interconfederal; ello referido a los contratos temporales o de duración determinada incluidos los formativos.

Asimismo, como medida de fomento de empleo, se contemplará dentro de las modalidades de contratación la sustitución de los trabajadores por jubilación parcial, o mayores de sesenta y cuatro años.

Artículo 36. Comisión Área Metropolitana.

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las representaciones social y económica del presente Convenio, se comprometen y obligan a colaborar y, en su caso, realizar conjuntamente cuantas gestiones sean precisas durante todo el proceso de constitución y puesta en funcionamiento del Área Metropolitana de Sevilla, siempre que estas tiendan a la defensa y mantenimiento de las concesiones y puestos de trabajo afectados por ésta.

Artículo 37. Comisión paritaria.

Se acuerda que la Comisión Paritaria, como órgano interpretativo y consultivo del presente Convenio, estará formada por los componentes que a continuación se

relacionan:

Por la representación empresarial serán los señores: don Luís Martín Navarro, don Francisco Millán Vidales, don Francisco Sánchez Quintana, don Cesar Falcón Mellado y don José María Rodríguez Flores. Como suplentes: don Cristóbal Sánchez Quintana y don Juan Carlos García Argenté. Como asesores: don Antonio Olmedo Fernández y don Francisco Pina Domínguez.

Por la representación de los trabajadores, por U.G.T.: don José Antonio Cuendes Illánez, don Mariano Atalaya Jurado, don Gabriel Castro Márquez como titulares, señalando los suplentes en caso de que su presencia sea necesaria; como asesores: don José Romero Vázquez y don Rafael García Serrano, y por CC.OO.: don Juan Reina Parrón y don Antonio Giraldo Puerto como titulares, señalando los suplentes en caso de que su presencia sea necesaria, como asesores: don Santiago Soto Vázquez y don Narciso Martín Zamorano.

La Comisión Paritaria se considerará convocada, cuando lo proponga cualquiera de las partes que la integran, y se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la convocatoria, las direcciones para remitir las citadas convocatorias serán las que ostentan las organizaciones firmantes: Fandabús, UGT y CC.OO. a nivel provincial.

Para el supuesto de que la referida Comisión Paritaria, en el desarrollo de sus tareas interpretativas y consultivas, no llegara a un acuerdo sobre las materias sometidas a su criterio, la cuestión o cuestiones afectadas serán planteadas directamente a la jurisdicción competente.

Durante la vigencia del presente convenio se reunirá la mentada Comisión Paritaria que nombrará, de entre sus miembros, una Comisión Mixta que abordará el estudio de la realización de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales para el sector.

Artículo 38. Comisión paritaria para la formación.

Se constituye una comisión paritaria de formación, integrada por dos representantes de U.G.T. y uno de C.C.O.O., y tres de la representación empresarial, que diseñarán, solicitarán y ejecutarán los posibles planes formativos necesarios para los trabajadores del sector de viajeros de Sevilla.

Artículo 39.

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, por el presente convenio, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves

y muy graves.

Para el control, verificación y certeza de los actos presuntamente sancionables, las empresas podrán utilizar cuantos medios, internos o externos, propios o ajenos, se estimen como necesarios. Todo ello dentro de los límites legales de protección a la esfera privada y a la intimidad delimitados constitucionalmente.

Se prohíbe imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o descansos.

Artículo 40. Se consideran faltas leves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, o el abandono de material propio del trabajo sea éste propiedad de la empresa o no, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o afecte a la puntualidad de los servicios, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad como falta grave o muy grave.

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

6. Los descuidos en la conservación de material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

7. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 41. Son faltas graves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes, sin causa justificada, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.

3. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbase el servicio.

5. La desobediencia a las instrucciones y ordenes de trabajo, dictadas por el empresario en el ámbito de su competencia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causare averías en las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como muy graves.

6. La alegación de causas falsas para la obtención de permisos de cualquier clase y condición, y, la simulación de enfermedad o accidente.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que haya sido previamente amonestado por escrito por esa misma causa, siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.

8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

10. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios, al público o a las normas de comportamiento social habituales, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior.

Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 5 del artículo anterior reseñadas anteriormente, siempre que:

12. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, según lo estipulado en el apartado 2 de las faltas leves, o la falta de trabajo sin causa justificada, según lo estipulado en el apartado 3 de las faltas leves, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

13. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea 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.

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

Artículo 42. Son faltas muy graves.

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

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco discontinuos en un período de un mes.

3. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de 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, (en caso de hurto, sustracción o robo deberá de ir acompañado de la correspondiente denuncia a comisaría).

4. La embriaguez habitual o toxicomanía.

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

6. La realización de actividades que supongan competencia con su propia empresa, salvo que el trabajador estuviese expresamente autorizado.

7. La disminución continuada en el rendimiento de trabajo, entendiéndose como tal cuando dicho rendimiento sea inferior al promedio conseguido por el resto de la plantilla en el desarrollo de las mismas funciones.

Artículo 43.

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

Artículo 44. Sanciones.

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo

de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días o despido disciplinario.

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

Artículo 45.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves, y a los cincuenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

Artículo 46.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de 2, 4 y 8 meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 47.

La regulación de sanciones debe de estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de sanciones.

Se excluye como sanción los traslados forzosos, la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todos aquellos que vulneren los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo o libre residencia.

Artículo 48.

No se consideran como faltas ni sanciones por los motivos siguientes:

1. Falta de puntualidad si la empresa no hace entrega por escrito de la modificación del servicio siempre que esta sea por causas de fuerza mayor.

2. Las faltas e ilícitos cometidos fuera del centro de trabajo y ajenos a la relación laboral.

3. Las faltas cuya conducta suponga expresión de la esfera privada del trabajador (blasfemia, fumar, etc.) o referida al aspecto físico del trabajador o su atuendo,

siempre que no sean contrarias (dichas conductas) a normas generales dictadas por la empresa o las autoridades en el ejercicio de sus respectivas competencias.

4. Las faltas cometidas por el trabajador por detenerse en paradas que no estén colocadas correctamente.

Artículo 49.

En los casos de despido disciplinario, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores, recabado por la dirección de la Empresa, simultáneamente a la comunicación del despido.

No obstante no tener éste carácter vinculante, el referido informe deberá producirse con anterioridad a la celebración del correspondiente CMAC, y , en todo caso, el plazo mínimo para producir el informe será de siete días.

Artículo 50.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Artículo 51.

La negativa del trabajador a realizar más de 9 horas diarias, no conllevará sanción alguna, ni despido, salvo causas de fuerza mayor o, en aquellos casos que por norma legal se posibilite la prolongación de jornada.

Artículo 52.

Durante el Servicio, no será responsable el Trabajador de las pérdidas que pudiera sufrir la Empresa tanto en el material de la misma como de dinero en metálico, por causa de acciones delictivas de terceros, siempre que no traiga origen en actuación dolosa, intencionada o negligente del trabajador.

Tal responsabilidad será asumida por la Empresa, previa interposición de la correspondiente denuncia por el Trabajador afectado.

Artículo 53. Clasificaciones profesionales.

1. Grupo profesional I

1.1. Jefe de Sección o Servicio: Es el trabajador que por su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

1.2. Ingenieros y Licenciados: Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.3. Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS: Corresponden a éstos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

1.4. Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura o coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

1.5. Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

1.6. Jefe de Estación: Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de vehículos; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

1.7. Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipaje o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

1.8. Jefe de Taller: Es el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudiera efectuar en carretera, velando asimismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

1.9. Jefe de Tráfico: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de vehículos.

1.10. Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero y a las órdenes del Director-Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función y para la redacción de presupuestos de trabajo que han de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

2. Grupo profesional II

2.1. Oficial 1ª Administrativo: Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar el Jefe.

2.2. Oficial 2ª Administrativo: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

2.3. Auxiliar Administrativo: Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilará a esta categoría a los Mecanógrafos de ambos sexos.

2.4. Técnico de Informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

2.5. Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores, cobradores y conductores preceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del

servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidente.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

2.6. Controlador: Es el trabajador que dependiente del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, cobradores, conductores preceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe durante la jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

2.7. Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa, mediante los sistemas manuales o informáticos que en cada momento disponga la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

2.8. Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar al registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiados o unificados.

2.9. Conductor-Perceptor: Es el operario que con carnet de conducir adecuado, desempeña las funciones señaladas para el conductor y el cobrador.

2.10. Conductor: Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos, conduce todo tipo de vehículos autorizados para el transporte colectivo de viajeros, ayudando al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y desarrollando, asimismo, las tareas complementarias necesarias para el funcionamiento del vehículo y cumplimiento del servicio, salvo las que, expresamente, correspondan a otra categoría profesional.

Deberá cubrir los servicios encomendados en el tiempo e itinerario previsto así como cumplimentar cuantos documentos le sean requeridos por la Empresa en orden al conocimiento de sus tareas y al normal y diario estado del vehículo

utilizado.

2.11. Cobrador: Es el operario que presta sus servicios en vehículos autorizados para el transporte público, siendo su cometido la expedición, cobranza y liquidación de los billetes abonados por los usuarios, por los procedimientos manuales, mecánicos y/o electrónicos que en cada momento la Empresa determine.

Se ocupará de la carga, descarga y control de los equipajes ayudando al conductor en la reparación de averías en ruta, y la limpieza del interior del vehículo a la finalización de los servicios, sin incluir el lavado del mismo.

Deberá cumplimentar las hojas de ruta y liquidación así como cualquier otro documento que la Empresa le requiera para el exacto conocimiento de sus funciones y de la recaudación efectuada.

2.12. Jefe de Equipo: Es el que toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

2.13. Encargado de Almacén: Es el empleado responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su reparto urbano o interurbano. Ha de registrar en los libros de entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere.

2.14. Oficial de 1ª: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

2.15. Oficial de 2ª: Se clasifican en esta categoría los que con conocimiento teórico-práctico de oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con largo práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

2.16. Oficial de 3ª: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, pueda realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

3. Grupo profesional III

3.1. Mozo de Taller o Especialista: Son los operarios que han adquirido su

especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

3.2. Cobrador de facturas: Sus funciones consisten en el desplazamiento a los domicilios y/o oficinas que se le indiquen para proceder al cobro de facturas y a la entrega o recepción de cualquier otra documentación correspondiente al ámbito comercial de su Empresa.

3.3. Vigilante/Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Será responsable del control, seguimiento y liquidación de aquellos cobros que le hayan sido conferidos.

3.4. Personal de Limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa.

3.5. Aspirante Administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que, durante cuatro años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Si no hubiese plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer la Empresa con el incremento del 50 por 100 de la diferencia de salarios entre Aspirante y Auxiliar.

3.6. Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

3.7. Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa, y cualquier otra labor administrativa compatible con la función principal.

Convenio de Transportes de Viajeros de la Provincia de Sevilla
1 enero 2006 al 31 diciembre 2006

Categorías profesionales	Salario base	Salario anual	P. Extras anual	Total anual
	Salarios diarios			
Pers. movimiento				
Mozo Mercancías	26,71	9.749,15	2.403,90	12.153,05
Inspector	28,69	10.435,35	2.573,10	13.008,45
Conductor-Perceptor	28,33	10.340,45	2.549,70	12.890,15
Conductor	28,20	10.293,00	2.538,00	12.831,00
Cobrador	27,38	9.997,35	2.465,10	12.462,45
Pers. talleres				
Jefe Equipo	28,68	10.468,20	2.581,20	13.049,40
Oficial 1ª	28,33	10.340,45	2.549,70	12.890,15
Oficial 2ª	27,96	10.205,40	2.516,40	12.721,80
Oficial 3ª	27,54	10.052,10	2.478,60	12.530,70
Peón	26,71	9.749,15	2.403,90	12.153,05
Aprendiz 2º grado	21,62	7.854,80	1.936,80	9.791,60
Aprendiz 1º grado	21,19	7.734,35	1.907,10	9.641,45
	Salarios mensuales			
Pers. superior				
Jefe servicio	1.095,23	13.142,76	3.285,69	16.428,45
Inspect. Principal	1.021,65	12.258,60	3.064,65	15.323,25
Licenciados	1.036,73	12.464,76	3.116,19	15.580,95
Ingenieros Tec.	911,29	10.935,48	2.733,87	13.669,35
A.T.S.	911,29	10.935,48	2.733,87	13.669,35
Pers. administ				
Jefe de Sección	969,46	11.633,52	2.908,38	14.541,90
Jefe de Negociado	907,94	10.895,28	2.723,82	13.619,10
Oficial administ 1ª	869,37	10.432,44	2.608,11	13.040,55
Oficial administ 2ª	846,57	10.158,84	2.539,71	12.698,55
Auxiliar administrat.	815,45	9.785,40	2.446,35	12.231,75
Aspirante	627,83	7.533,96	1.883,49	9.417,45
Pers. mvto.				
Jefe Estación 1ª	1.010,66	12.127,92	3.031,98	15.159,90
Jefe Estacion 2ª	899,41	10.792,92	2.698,23	13.491,15
Encargado ruta	835,74	10.028,88	2.507,22	12.536,10
Taquilleros	819,54	9.839,28	2.459,82	12.299,10
Encargado consigna	819,54	9.839,28	2.459,82	12.299,10
Jefe Tráfico	899,42	10.793,04	2.698,26	13.491,30
Pers. talleres				
Jefe de Taller	968,63	11.623,56	2.905,89	14.529,45
Maestro Taller	843,67	10.124,04	2.531,01	12.655,05
Encargado	796,03	9.552,36	2.388,09	11.940,45
Pers. subalterno				
Cobrador facturas	815,43	9.785,16	2.446,29	12.231,45
Telefonista	811,42	9.737,04	2.434,26	12.171,30
Portero	811,42	9.737,04	2.434,26	12.171,30
Botones	622,61	7.471,32	1.867,83	9.339,15

Convenio de Transportes de Viajeros de la Provincia de Sevilla
1 enero 2006 al 31 diciembre 2006

Pluses aplicables a personal fijo anterior a junio 1996

Categorías profesionales	Salario base	Plus de fidelidad 20%	25%	30%	40%	50%	60%	64 años
		Diario						
Pers. movimiento								
Mozo Mercancías	4,02	5,03	6,02	8,03	10,48	12,06	3,56	
Inspector	4,22	5,28	6,33	8,44	11,00	12,66	3,73	
Conductor-Perceptor	4,19	5,24	6,28	8,38	10,91	12,56	3,70	
Conductor	4,18	5,22	6,25	8,34	10,87	12,52	3,69	
Cobrador	4,06	5,09	6,09	8,14	10,62	12,20	3,60	
Pers. talleres								
Jefe Equipo	4,22	5,29	6,34	8,46	11,01	12,67	3,73	
Oficial 1ª	4,19	5,24	6,28	8,38	10,91	12,56	3,70	
Oficial 2ª	4,15	5,17	6,22	8,28	10,81	12,44	3,66	
Oficial 3ª	4,08	5,11	6,14	8,18	10,68	12,27	3,62	
Peón	4,02	5,03	6,02	8,03	10,48	12,06	3,56	
		Mensual						
Pers. superior								
Jefe servicio	155,93	194,91	233,90	311,86	403,16	467,78	137,87	
Inspect. Principal	146,89	183,61	220,33	293,77	380,55	440,65	129,87	
Licenciados	148,99	186,25	223,51	298,01	385,83	447,01	131,75	
Ingenieros Tec.	133,36	166,69	200,03	266,71	346,72	400,07	117,90	
A.T.S.	133,36	166,69	200,03	266,71	346,72	400,07	117,90	
Pers. administ								
Jefe de Sección	139,48	174,36	209,22	278,96	362,04	418,44	123,33	
Jefe de Negociado	132,94	166,18	199,42	265,89	345,69	398,81	117,64	
Oficial administ 1ª	128,07	160,09	192,11	256,16	333,52	384,12	113,24	
Oficial administ 2ª	125,42	156,77	188,11	250,83	326,86	376,24	110,88	
Auxiliar administrat.	121,58	151,98	182,39	243,19	317,30	364,76	107,50	
Aspirante	94,38	117,98	141,56	188,75	249,26	283,13	83,44	
Pers. mvto.								
Jefe Estación 1ª	146,65	181,94	218,33	291,11	377,21	436,66	128,70	
Jefe Estacion 2ª	131,89	164,87	197,83	263,78	343,06	395,68	116,61	
Encargado ruta	123,26	154,08	184,89	246,53	321,48	369,79	108,98	
Taquilleros	122,14	152,67	183,20	244,28	318,68	366,41	107,99	
Encargado consigna	122,14	152,67	183,20	244,28	318,68	366,41	107,99	
Jefe Tráfico	131,89	164,87	197,83	263,78	343,06	395,68	116,61	
Pers. talleres								
Jefe de Taller	140,40	175,50	210,59	280,78	364,31	421,20	124,13	
Maestro Taller	123,23	154,05	184,84	246,46	321,41	369,69	108,96	
Encargado	116,63	145,81	174,96	233,27	304,92	349,90	103,13	
Pers. subalterno								
Cobrador facturas	121,58	151,98	182,38	243,17	317,30	364,76	107,50	
Telefonista	121,50	151,89	182,26	243,01	317,09	364,52	107,43	
Portero	121,50	151,89	182,26	243,01	317,09	364,52	107,43	
Botones	93,59	116,98	140,39	187,19	247,31	280,76	82,75	

Convenio de Transportes de Viajeros de la Provincia de Sevilla
1 enero 2006 al 31 diciembre 2006
Valor horas extraordinarias

Personal de movimiento	
1 - Jefe de Estación o Admón. 1ª	9,26
2 - Jefe de Estación o Admón. 2ª	8,43
3 - Encargado de Administración de 2ª	7,86
4 - Taquilleros y Factores	7,81
5 - Encargado de consigna	7,81
6 - Mozo, repartidor de mercancías	7,81
7 - Jefe de Tráfico	8,43
8 - Inspector	8,15
9 - Conductor-Perceptor	8,06
10 - Conductor	8,02
11 - Cobrador	7,81
Personal de talleres	
1 - Jefe de Taller	8,94
2 - Subjefe o Maestro	8,36
3 - Encargado o Contramaestre	8,36
4 - Jefe de Equipo	8,15
5 - Oficial de Oficio 1ª	8,05
6 - Oficial de Oficio 2ª	7,99
7 - Oficial de Oficio 3ª	7,86
8 - Peón	0,00