

ANUNCIOS OFICIALES**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo****Delegación Provincial****Sección de Ordenación Laboral****CÓRDOBA****Convenio Colectivo número 1.409****Código de Convenio: 14-0023-5**

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004 y 2005, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

Acuerda

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 20 de enero de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES**

DISCRECIONALES Y REGULARES DE VIAJEROS DE CÓRDOBA

En Córdoba, siendo las 10'45 horas del día 19 de octubre de 2004, se reúnen los señores relacionados a continuación, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Discrecionales y Regulares de Viajeros de Córdoba, en la sede de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO).

Asistentes. Por ATC: Don Antonio Palacios Cobos, don Antonio Nádales Carrascosa, don Alberto Gallardo Ramírez, don Javier Gómez de Aranda Villén y don Juan Sánchez Quintana.

Asesores: Doña Fátima Contreras Pérez y don Miguel Ángel López Moya.

Por CC.OO: Don Diego Díaz Fernández y don Francisco Mendieta Herrador.

Por UGT: Don Aurelio Heredia Marín, don Joaquín Romero Santos y don Manuel Sánchez García.

Abierta la sesión, en primer lugar se procede a la presentación de los miembros de la Comisión Negociadora, manifestándose recíprocamente el reconocimiento de la representatividad ostentada por todas las partes que las capacita para negociar el Convenio Provincial del Sector.

La parte social hace entrega a la parte empresarial de la plataforma con sus propuestas y se procede al examen y debate de las mismas.

Ambas partes muestran su disposición a negociar de buena fe el Convenio del Sector con la mayor celeridad posible.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las 12 horas del día arriba indicado.

Acta número 1

En la ciudad de Córdoba, siendo las 10'30 horas del día tres de noviembre del año dos mil cuatro, y en la sede de la Confederación de Empresario de Córdoba (CECO), se reúnen con motivo de la negociación del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la provincia de Córdoba, la representación empresarial y sindical siguiente:

Representación empresarial:

Don Javier Gómez de Aranda Villén, don Antonio Palacios Cobos, don Alberto Gallardo Ramírez, don Juan Sánchez Quintana y don Francisco Bravo Palacios.

Asesores: Doña Fátima Contreras Pérez y don Miguel Ángel López Moya.



Representación sindical:

UGT: Don Aurelio Heredia Marín, don Joaquín Romero Santos y don Manuel Sánchez García.

CC.OO: Don Diego Díaz Fernández y don Francisco Mendieta Herrador.

Comenzada la reunión, la parte empresarial propone:

1. **Ámbito temporal:** Dos años.
2. **Incremento salarial:** IPC previsto más 2% e IPC previsto más 1%.
3. **Revisión salarial:** Primer año: Se revisará lo que exceda del 3'1% hasta el IPC real. Segundo año: Se revisará el exceso a partir del 3%.
4. **Plus Convenio:** El segundo año se abonará 15 veces al año todo ello referido a la tabla salarial de dicho año y coincidiendo con las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias.
5. **Horas extras:** Se abonará a razón de 6 euros para el primer año de vigencia y 6,40 euros para el segundo año.
6. **Antigüedad:** Se suprime el párrafo b) del artículo 6 del vigente Convenio Colectivo por carecer ya de sentido.

La parte social propone Convenio a dos años, en las siguientes condiciones:

1. **Subida salarial:** Primero año: IPC previsto más 2%. Segundo año: IPC previsto más 1%.
2. **Revisión salarial:** Primer año: Se revisará lo que exceda del 3'5% al IPC real. Segundo año: Se revisará lo que exceda del IPC previsto más 0'5% hasta el IPC real.
3. **Jornada partida, reivindicada en su plataforma.**
4. **Descanso semanal:** Suprimir el párrafo "o su equivalente de 40 horas".
5. **Vacaciones reivindicada en su plataforma.**
6. **Dietas:** Proponen la siguiente distribución: 40% almuerzo, 30% comida y 30% pernoctación.
7. **Estudiar los supuestos de retirada del carné de conducir.**

Todos estos conceptos se debaten ampliamente, acordándose la supresión del





párrafo señalado en el apartado 4º de su propuesta.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la reunión emplazándose a las partes para el próximo martes día 11, a las 10'30 horas, en la Estación de Autobús de Córdoba.

ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DISCRECIONALES Y REGULARES DE VIAJEROS DE CÓRDOBA

En la ciudad de Córdoba, siendo las 10'30 horas del día 25 de noviembre de 2004 y en la Estación de Autobuses de Córdoba, se reúnen con motivo de la negociación del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la provincia de Córdoba, la representación empresarial y sindical siguiente, llegando a los siguientes acuerdos:

Representación empresarial:

Don Javier Gómez de Aranda Villén y don Antonio Palacios Cobos.

Representación sindical:

UGT: Don Aurelio Heredia Marín, don Joaquín Romero Santos y don Manuel Sánchez García.

CC.OO: Don Diego Díaz Fernández y don Francisco Mendieta Herrador.

Primero. Aprobar el texto del Convenio Colectivo del Sector para los años 2004 y 2005, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

Segundo. Asimismo, se acuerda que una vez publicada en el BOE la reforma de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por el R.D. Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por la que se regule los permisos y licencias de conducción por puntos, se constituirá una comisión para el estudio de los supuestos legales de privación del carné de conducir y sus consecuencias. Estará compuesta por los miembros de la Mesa Negociadora del presente Convenio. Los posibles acuerdos a los que se llegue, se incorporarán, en su caso,



al texto legal del Convenio Colectivo.

Tercero. Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad Laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del Convenio que se acompaña, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

Cuarto. Facultar a don Manuel Sánchez García para que presente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las 13 horas del día arriba indicado.

Capítulo I. Representación y ámbito.

Artículo 1. Representación y ámbito de aplicación.

El contenido del presente convenio ha sido negociado, entre la agrupación empresarial de transportes discretos y regulares de viajeros de Córdoba (ATC) integrada en FANDABUS, la Federación provincial de transportes, comunicaciones y mar de UGT y el Sindicato provincial de transportes y comunicaciones de CC.OO., siendo el ámbito de aplicación el de Córdoba y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores y empresarios de Córdoba y su provincia cuya actividad sea la del transporte de viajeros por carretera en la modalidad de regular y discrecional y estaciones de autobuses, así como las empresas del sector que se creen durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de dos años, comenzando a regir a todos los efectos el día 1 de enero de 2004 y prolongándose hasta el 31 de diciembre de 2005. Denunciando en tiempo y forma este Convenio, en los términos previstos en el artículo 86 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, sólo perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor el contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo Convenio que venga a sustituir el presente. Asimismo quedará prorrogado al finalizar su vigencia de año en año, de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes, con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, quedando éste revisado automáticamente en dos puntos por encima del I.P.C. real en todos sus conceptos retributivos.



El contenido económico del presente Convenio colectivo, tendrá efecto a partir del 1 de enero de 2004, comprometiéndose los empresarios firmantes a hacer efectivos los atrasos que correspondan dentro del mes siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Capítulo II. Retribuciones.

Artículo 4. Incrementos salariales y revisiones.

a) Incremento salarial 2004.

Para el año 2004, los valores de los conceptos económicos son los reflejados en el texto articulado y su anexo.

b) Incremento salarial 2005.

Para el año 2005, se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos económicos, igual al IPC previsto oficialmente por el Gobierno más 1%, estos incrementos se aplicarán sobre los salarios revisados, en su caso, del año 2004.

a.1) Revisión salarial año 2004.

En el caso de que el IPC establecido por el INE, superase al 31 de diciembre de 2004, un incremento anual superior al 3%, se procederá tan pronto se constate, a una revisión salarial igual a la diferencia entre el IPC real y el 3%. Las diferencias, si proceden, serán abonadas a todos los trabajadores en los cuatro primeros meses del año 2005.

b.1) Revisión salarial año 2005.

En el caso de que el IPC establecido por el INE, superara al 31 de diciembre un incremento anual superior al 3%, se procederá a una revisión salarial igual a la diferencia entre el IPC real y el 3%. Las diferencias, si proceden, serán abonadas a todos los trabajadores en los cuatro primeros meses del año 2006, y servirán de base para los incrementos que se pacten en futuras negociaciones.

Artículo 5. Salario base.

El salario base para cada categoría es el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 6. Antigüedad.

Con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, las partes acuerdan:

A) Los trabajadores que ingresaron a partir del 5 de junio de 1996 en las distintas empresas afectadas por el Convenio, devengarán las siguientes cantidades en concepto de premio de vinculación, y en sustitución del complemento salarial



hasta entonces denominado antigüedad:

Por cada cinco años de servicio, 40.55 euros/mes y con un tope de 121.65 euros cada mes.

El premio de vinculación se devengará desde el mismo día en que se cumplan los diferentes tramos de permanencia en la empresa y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

La vigencia de lo acordado en este artículo no se agotará con la del Convenio.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores tres pagas extraordinarias de treinta días de salario cada una, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año. Todas ellas serán abonadas al trabajador antes del día 15 de cada mes de los mencionados. El cálculo de las tres pagas será con arreglo a treinta días de salario base más la antigüedad o premio de vinculación, más el plus de Convenio, todo ello referido a la tabla salarial adjunta.

Artículo 8. Plus de Convenio.

Se fija un plus de Convenio lineal y fijo para todas las categorías profesionales de 113.03 euros. Este plus se abonará quince veces al año, todo ello referido a la tabla salarial de dicho año y coincidiendo estos abonos con las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte en compensación de los gastos realizados por los trabajadores en los desplazamientos a sus puestos de trabajo. Se percibirá por días de asistencia al trabajo y su cuantía, para todas las categorías, es de 4.06 euros por día trabajado.

Artículo 10. Plus de Nocturnidad.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se abonará un plus específico de 0.99 euros/hora a los trabajadores que realicen su trabajo en dicho periodo nocturno, conforme a los requisitos estipulados en dicho artículo.

No se aplicará a los trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.



Artículo 11. Quebranto de moneda.

Los conductores perceptores, cobradores y taquilleros que dentro de sus funciones esté la manipulación de dinero, percibirán la cantidad de 50.86 euros mensuales por este concepto.

Artículo 12. Conductor-perceptor.

El conductor-perceptor percibirá un 20 por ciento sobre el salario base correspondiente por su doble función de conductor y perceptor.

Capítulo III. Regulación de la jornada laboral.

Artículo 13. Cuadro de horarios y servicios.

La Dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria, que se adecue a sus necesidades funcionales; no obstante los trabajadores tienen derecho a conocer el servicio que se les asigne con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo necesidades apremiantes y sin que ello sirva como norma.

Artículo 14. Jornada, horas extraordinarias y descansos semanales y entre jornada.

A) Jornada.

La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas de trabajo efectivo en cómputo semanal. Con un máximo diario de nueve horas de trabajo efectivo. Entendiéndose a estos efectos como trabajo efectivo todo aquel que, por su naturaleza, no pueda ser considerado como tiempo de presencia ni de espera.

La jornada mínima ordinaria a considerar será de siete horas diarias, incluso en el supuesto de que las realizadas fuese inferior.

Los trabajadores que disfruten jornada partida, ésta sólo podrá interrumpirse una vez al día por un período mínimo de una hora y un máximo de tres horas.

A.1) Horas de presencia. Se considerará tiempo de presencia el relacionado a continuación:

Los tiempos de toma y deje de servicio.

Las guardias y retenes, incluyendo a estas últimas la que el trabajador efectúe de viajero en vehículos de servicio por orden de la empresa y sin conducir.

Las producidas con ocasión de averías y otras análogas, siempre que el trabajador quede al cuidado, atención y vigilancia del vehículo, con una presencia





física real.

Las esperas técnicas.

Las comidas en su ruta.

En general, todos los períodos en que el conductor no realiza actividad alguna, salvo la vigilancia del vehículo.

Estos tiempos de presencia se computarán a todos los efectos por el tiempo real de duración.

A.2) Horas de espera. Se considerará tiempo de espera el relacionado a continuación:

Aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador queda libre de toda obligación y no sujeto a vigilancia o atención del vehículo. Y siempre que estos tiempos se produzcan dentro de una misma jornada y día natural. Por el contrario, no se considerará tiempo de espera el período comprendido entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, cuando este período de descanso sea superior a diez horas o a ocho, cuando se produce en ruta, computándose este tiempo como descanso entre jornada.

Estos tiempos de espera se computarán por su duración real salvo que se produzcan en la residencia donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del conductor, en cuyo caso se computará por su duración real una hora cuarenta y cinco minutos primeros de espera diaria y el resto, por la mitad a su duración real.

B) Horas extraordinarias.

1.- Dado el alto nivel de desempleo del sector, se procurará que el número de horas extraordinarias que se realiza sea el mínimo. Acogiéndose para ello las empresas a las distintas modalidades de contratación existentes.

2.- Dada la naturaleza del sector, sus peculiaridades y la imposibilidad de establecer jornadas de tipo estándar, debido a la cantidad de variables aleatorias que inciden en el conjunto de estas jornadas. Se acuerda considerar como horas estructurales todos los excesos que se produzcan.

3.- Todas las horas que sobrepasen las cuarenta horas en cómputo semanal y las realizadas en el descanso semanal, cualquiera que sea su naturaleza, clase o denominación, incluidas las de presencia y espera, al solo efecto de abono de las mismas, se abonarán a razón de 6.00 euros/hora, para el año 2004, y 6.40 euros/hora para el año 2005, para todos los trabajadores sujetos a este Convenio, sin distinción de categoría ni antigüedad.





C) Descanso semanales.

Con carácter general el descanso mínimo semanal será de día y medio ininterrumpido. Éste se disfrutará siempre en la residencia del trabajador, salvo que se encuentre destacado fuera de su residencia habitual por tiempo superior a siete días. En cuyo caso podría disfrutar el descanso semanal fuera de su residencia.

En los servicios de la clase discrecional se indemnizará con 42.49 euros a los trabajadores que presten servicio en domingo o días festivos, si no se les facilitase el descanso correspondiente; y en todo caso y refiriéndose a los servicios discrecionales se indemnizará con 21.24 euros a los trabajadores que presten servicio en días festivos o domingo, si se les facilita el descanso compensatorio en los seis días siguientes o lo hubiese disfrutado con anterioridad.

Esta cantidad es independiente de las que pudieran corresponderles por otros conceptos como dietas, plus de transportes, horas extraordinarias, etc.

D) Descanso entre jornada.

Será con carácter general:

1.- Para conductores, conductores-perceptores y cobradores un mínimo de once horas ininterrumpidas. Con la única salvedad de que en ruta puede reducirse éste a ocho horas ininterrumpidas.

2.- Para el resto del personal, será de un mínimo de doce horas ininterrumpidas.

Si por circunstancias organizativas, averías o cualquier otro imprevisto, quedara reducido este descanso, la diferencia entre el descanso debido y el real se considerará como horas de presencia a efectos de abono.

Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un mínimo de treinta días naturales de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente si el ingreso se produjo en el transcurso del año. Serán retribuidas en los conceptos de salario base, antigüedad o premio de vinculación y plus Convenio. Las vacaciones podrán disfrutarse en treinta días ininterrumpidos, o bien en dos períodos de quince días.

En la última quincena de diciembre se elaborará el calendario de vacaciones para el año siguiente, de común acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores; en el mismo se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal. Se procurará en la medida de lo posible que todas las vacaciones, o al menos quince días, estén





comprendidas entre los meses de junio a septiembre.

También se procurará que las mismas sean rotativas, en el sentido de que si algún trabajador, por circunstancias imputables al servicio, no disfrutase de los quince días de vacaciones en el período referido anteriormente, tendrá prioridad absoluta el año siguiente.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en el día que tenga asignado el trabajador para el descanso semanal, salvo que figuren establecidas en el calendario de vacaciones.

Artículo 16. Bolsa de vacaciones.

En aquellos casos en que la empresa no dé parte o la totalidad de las vacaciones en las fechas prefijadas en el calendario, abonará a los trabajadores afectados la cantidad de 50.86 euros, en concepto de indemnización al comenzar el disfrute de las mismas.

Capítulo IV. Movilidad geográfica.

Artículo 17. Traslados.

Cuando resulte procedente el traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de localidad distinta, implicando en ello el cambio de domicilio del trabajador, en este supuesto se estará a las condiciones más beneficiosas del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Dietas.

La dieta completa queda establecida en 34.99 euros/día para el servicio discrecional y en 21.25 euros/día para el servicio regular.

La distribución de la dieta será:

35 por ciento para el almuerzo, el 30 por ciento para la cena y el 35 por ciento restante para la pernoctación, incluyendo el desayuno. En el transporte internacional la dieta será mediante justificación de gastos a liquidar por la empresa.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente al almuerzo, cuando éste se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se realice antes de las 12 horas y su terminación después de las 15 horas.

Se percibirá la parte correspondiente a la cena cuando ésta se realice fuera de la residencia habitual del trabajador y, en todo caso, cuando el inicio del servicio se produzca antes de las 20 horas y su terminación después de las 23 horas.



Los conductores incluidos en el bono de viajes, con hotel, desayuno, almuerzo y cena, exclusivamente se les abonarán 9.92 euros para gastos de bolsillo por día, si es nacional y 16.44 euros si es internacional.

Los importes establecidos por este concepto quedan fijados en las siguientes cuantías:

Servicio discrecional:

- Dieta completa: 34.99 euros.
- Almuerzo: 12.25 euros.
- Cena: 10.49 euros.
- Pernoctación: 12.25 euros.

Servicio regular:

- Dieta completa: 21.25 euros.
- Almuerzo: 7.44 euros.
- Cena: 6.37 euros.
- Pernoctación: 7.44 euros.

Capítulo V. Mejoras sociales.**Artículo 19. Retirada del carné de conducir.**

Aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa consista en conducir vehículos que precisen carné de conducir de cualquier categoría, en caso de retirada del mismo por la autoridad gubernativa o judicial, por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar un puesto de trabajo que le asigne la empresa aunque éste sea de inferior categoría, mientras tanto dure la retención del carné, en estos casos percibirán las mismas retribuciones económicas establecidas para su habitual categoría exceptuando el complemento de puesto de trabajo.

Cuando el período de retirada de carné sea superior a seis meses por imprudencia temeraria con sentencia judicial firme o superior a un año, la Comisión paritaria, empresa y trabajador afectado, estudiarán el caso en cuestión y las posibles soluciones, esclareciendo las responsabilidades en que hubiese incurrido el trabajador, valorando la gravedad de las mismas, la Comisión paritaria, deberá resolver en consecuencia.

En todo caso, cuando la retirada del carné sea superior a un año y al conductor se





le imputase la responsabilidad directa de los hechos, se suspenderá el contrato de trabajo por el tiempo que dure la retirada de carné. Con la obligación por parte de la empresa de reincorporarlo a su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía. Debiendo el trabajador reincorporarse en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, a contar desde la finalización de la retirada del carnet.

Quedan excluidos de las garantías contenidas en el presente artículo, los supuestos en que concurran circunstancias de alcoholemia, drogadicción o similares.

Artículo 20. Prendas de trabajo.

A) Personal de movimiento. A este colectivo se le hará entrega de dos pantalones y dos camisas para la época de verano, y un traje y dos camisas para el invierno, si bien, en años alternos.

B) Personal de talleres. Se le proveerá de dos monos al año y calzado adecuado. A los mecánicos que se dediquen a trabajos que por su naturaleza deterioren fácilmente el vestuario, les serán reemplazados los mismos conforme a sus necesidades, al igual que al personal dedicado al lavado de coches, con relación al calzado.

C) Personal de oficinas, taquillas y similares. Éste será provisto de sahariana u otra prenda similar acorde con sus funciones. Éstas podrán llevar estampadas las iniciales de la empresa y su razón social. Se darán dos al año, una en invierno y otra en verano.

Aquellos trabajadores que no sean provistos de las prendas de trabajo antes mencionadas, percibirán las cantidades sustitutorias siguientes:

Personal de movimiento: 85.23 euros al año.

Personal de taller: 50.85 euros al año.

Personal de oficinas: 34.77 euros al año.

Artículo 21. Indemnización por enfermedad y accidente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio complementarán hasta el 80% sus emolumentos fijos (salario base, antigüedad y plus Convenio) desde el 4 día al 9 día y el 100% desde el 10 día al octavo mes (ambos inclusive) de baja, en el caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral. En el caso de que la situación de baja fuese superior a veinticinco días, o que sin llegar a dicha duración se hubiese producido hospitalización del trabajador, se complementará el porcentaje antes referido en los conceptos fijos más 3.54 euros por día de baja.



Si la I.T. se debiera a accidente laboral o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día el 100 por ciento del total de sus emolumentos, más 3.54 euros por día de baja.

Artículo 22. Ayudas a disminuidos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el supuesto de tener hijos disminuidos físicos o psíquicos, que precisen educación especial, las empresas colaborarán de manera voluntaria al abono de las cuotas de los colegios especializados, en la medida de sus posibilidades.

Artículo 23. Fallecimiento fuera de la residencia.

Caso de fallecimiento de un trabajador fuera de su domicilio habitual, por encontrarse éste en situación de traslado o causa similar por orden de la empresa, ésta correrá con los costes del traslado de los restos hasta su lugar de residencia.

Artículo 24. Jubilación a tiempo parcial.

Los trabajadores afectos al presente convenio tienen derecho a jubilarse parcialmente, (siendo este derecho sólo optativo para el trabajador) conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, (ET art.12.6 -modif L 12/2001 art. primero siete-; LGSS art.166 - modif L 24/2001 art.34.seis-; y RD 144/1999 art.8 a 17), después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

- El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

- La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total. Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a





tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parciales y de relevo correspondientes.

Queda suspendida la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas prevista en el artículo 23 del Convenio Colectivo anterior de fecha 1 de enero de 2000, mientras esté vigente la jubilación parcial pactada en el presente convenio. En el supuesto de que quedase derogada la legislación sobre jubilación parcial o el articulado de su regulación en este convenio, volvería a tener vigencia el contenido del artículo 23 del citado convenio de 1 de enero de 2000.

Artículo 25. Seguro de Accidente.

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan comprometidas a incluir a todos sus conductores en el seguro obligatorio de viajeros, asimismo para el resto de los trabajadores de dichas empresas, se contratará una póliza de seguros que cubra los mismos riesgos del referido seguro obligatorio de viajeros.

Artículo 26. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el caso de transmisión de las concesiones o servicios urbanos o interurbanos permanentes de uso general, la nueva empresa que pase a prestar dichos servicios se subrogará en los trabajadores afectos a la explotación que se transmite.

Ambos empresarios mantendrán una responsabilidad conjunta y solidaria durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

Capítulo VI. Clasificación profesional, ingresos y contrataciones.

Artículo 27. Clasificación Profesional.

- **Grupos profesionales.** Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, así como las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el



correspondiente grupo profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar o no en función de la titulación que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependan jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

Titulación a nivel de escuela superior o facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

Los titulados de grado medio o conocimientos de nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y realizando trabajos cualificados que exijan la iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo, las categorías y funciones que se señalan a

continuación. En la medida que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas, a los solos efectos de adscripción al grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Jefe de servicio. El que con 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.

Inspector principal. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del jefe de servicio.

Ingenieros y licenciados. 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 correspondiente.

Ingenieros técnicos, diplomados universitarios y A.T.S. Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

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. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

Jefe de tráfico. Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado general. Es el que con los conocimientos técnicos-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de talleres.

Grupo profesional II. Formación práctica en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir una iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional. Comprende:

Los trabajadores de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.



Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo, entre otras, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen, y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equipararse.

Oficial administrativo. Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

Jefe de equipo. Bajo la dependencia del encargado general, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres. Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación de los vehículos.

Inspector. Bajo la directa coordinación del jefe de tráfico 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 y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor. Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros por carretera, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesario y preciso para la adecuada prestación del servicio asignado.

Conductor-perceptor. Es el que, reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado además a desempeñar las que son propias del cobrador.

Cobrador. Es aquel operario que tiene por misión la cobranza de títulos de



transporte o revisión de los mismos, efectuando las labores clásicas de esta categoría relacionadas con el vehículo, sus pasajeros o su carga

Taquillero. Es el trabajador que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al jefe de tráfico.

Grupo profesional III. Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este tercer grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que ya existen y en tanto sigan existiendo, categorías profesionales no relacionadas, estas últimas se asimilarán a algunas de las descritas a los solos efectos de adscripción al grupo, sin que por ello pueda, en ningún caso, entenderse que las condiciones económicas correspondientes a las categorías asimiladas, deban equiparse.

Auxiliar administrativo. Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Cobrador de facturas. Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Telefonista. Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Vigilante, guarda, portero. Vigilan la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de limpieza. Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

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.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones propias de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Contenido de la prestación. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda con dicha prestación. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Tablas de asimilación.

Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I. Licenciado, ingeniero, jefe de servicio, ingeniero técnico, diplomado universitario, A.T.S., inspector principal, jefe de sección, jefe de negocio, jefe de estación de primera, jefe de estación de segunda, jefe de administración de primera, jefe de administración de segunda, jefe de taller, jefe de tráfico de primera, jefe de tráfico de segunda, jefe de tráfico de tercera, encargado contraamaestre, encargado general, encargado de almacén.

Grupo II. Oficial de primera administrativo, oficial de segunda administrativo, encargado de administración en ruta, taquillero, factor, encargado de consigna, inspector, conductor-perceptor, conductor, cobrador, jefe de equipo, oficial de primera de taller, oficial de segunda de taller, oficial de tercera de taller, encargado de segunda.

Grupo III. Repartidor de mercancías, mozo, mozo de taller, cobrador de facturas, portero, vigilante, limpiadora, botones, auxiliar administrativo, aspirante, aprendiz, guarda, engrasador-lavacoches, telefonista.

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.



Artículo 28. Ingresos y contrataciones.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cumplirán lo establecido en la legislación vigente, por lo que habrán de ser informados los representantes de los trabajadores en todo lo concerniente a las contrataciones y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VII. Licencias y permisos.

Artículo 29. Licencias y permisos.

Permisos. 1. Con retribución. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se expone a continuación:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia, el plazo será de cuatro días.

C) Un día y medio por traslado de cambio de domicilio.

D) Todos los trabajadores gozarán de un día de permiso retribuido al año, para asuntos propios, comunicándolo con tres días de antelación.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 prestación de trabajo en más de un 20 por ciento de las normas laborales de un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado, a la situación de excedencia regulada en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

G) Los trabajadores/as con derecho a permiso por lactancia de un hijo menor de



nueve meses, podrán hacer uso de su derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges trabajan, sólo podrá utilizar este derecho uno de ellos, teniendo la obligación de justificar ante la empresa que conceda el permiso, el que el otro cónyuge no está utilizando este derecho.

H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Sin retribución. Los trabajadores tendrán derecho a los permisos y excedencias estipulados en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 30. Garantías y derechos sindicales.

Los trabajadores de una empresa o centro afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de empresa; éstas tendrán las siguientes garantías:

A) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical, en el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para que la sección sindical a la que pertenezca, conozca los hechos, asimismo ningún trabajador podrá ver alteradas sus condiciones normales de trabajo sin haber oído antes la representación sindical.

B) Las secciones sindicales de empresa, podrán difundir libremente las publicaciones de su central sindical, percibir y cobrar cotizaciones de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto y demás disposiciones legales vigentes.

C) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa, fuera de las horas de trabajo pero dentro de los locales de la misma. A las reuniones de los afiliados de una sección sindical de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecida en el artículo siguiente, podrá acudir, previa notificación a la empresa, un responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.



D) Los Delegados de secciones sindicales de empresa que aglutinen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos establecidos en este párrafo, dispondrán del máximo de horas retribuidas al mes que se especifican, dependiendo del tamaño de la empresa.

Número de trabajadores	Horas mes retribuidas
De 15 a 25	10
De 26 a 50	15
De 51 a 100	20
De 101 a 250	30
más de 250	40

E) Las secciones sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 por ciento de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a congresos de su central sindical y actividades análogas. La autorización de dichos días de licencia, requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical, con 48 horas de antelación, si se tratase de un solo día utilizado y de 72 horas si fuesen dos o más días utilizados. En las empresas donde exista más de un Delegado o se trate de un Comité de empresa, las horas sindicales correspondientes podrán ser acumuladas y transferidas dentro del año natural.

F) Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar cargo sindical de carácter provincial, regional o nacional; dicha excedencia tendrá el carácter de forzosa por el tiempo que dure el mandato sindical y se regulará por las disposiciones de aplicación general en dicha materia.

G) La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los Delegados de secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos, se reunirán trimestralmente para informar de la situación general de la empresa.

H) Los Delegados de personal y Comités de empresa, son organismos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantía que establece la normativa en vigor. En las horas retribuidas establecidas para estos organismos, se incluye una reunión ordinaria mensual con la Dirección de la empresa, y las convocadas con carácter extraordinario por éstas a iniciativa de los representantes de los trabajadores. Pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse a iniciativa de la empresa.

I) Las empresas se verán obligadas a notificar al Comité de empresa, Delegado de

personal y secciones sindicales, de la formación unilateral de expediente de regulación de empleo, con una antelación mínima de un mes, a la fecha de presentación de dicho expediente ante la autoridad laboral. Se facilitará asimismo a los representantes de los trabajadores todos los datos necesarios para poder informarse adecuadamente del expediente planteado.

J) Los Delegados de personal no podrán ser despedidos ni sancionados siempre que el motivo del despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Artículo 31. Detracción de la cuota sindical.

Las centrales sindicales presentarán en cada empresa relación de los trabajadores afiliados a cada una de ellas, así como autorización escrita individualmente de cada trabajador para que se le detraiga mensualmente de su haber la cuota sindical. Cada central designará de entre sus afiliados en la empresa un habilitado para el cobro de las cuotas. Las empresas detraerán de las nóminas mensuales de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que expresamente le soliciten, el importe de las cuotas sindicales correspondientes y le entregarán al habilitado designado al efecto.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 32. Faltas y Sanciones.

Definición. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

Graduación de faltas. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas.

Se considerarán faltas leves las siguientes:



- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama.
- g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo periodo de tiempo cuando altere la puntual salida de los vehículos.

Para el personal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada come grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

- b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.





d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves, así como el incumplimiento por los conductores del código de circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario a terceros.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la empresa e desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sin causa de fuerza mayor.

g) El negarse a realizarse el reconocimiento médico anual, que deberá proporcionar la empresa.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Como faltas muy graves se establecerán las siguientes:

a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un mes, así como más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un periodo de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de vehículos.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Les delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor, aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.

c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente e enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La embriaguez durante el trabajo para el personal de conducción.

e) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos





del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que le sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

f) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

h) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del código de circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

i) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.

j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general. La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones. Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- De uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.
- Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan.





Se anularán tales netas siempre que no incurran en una falta de la misma clase durante el periodo de cinco años, tres años o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, y según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a intervenir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluso el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarle por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

Capítulo X. Cláusulas adicionales.

Artículo 33. Garantía personal.

Todas las condiciones económicas de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual en relación a las contenidas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Por el contrario, aquellos pactos o Convenios de rango inferior al presente que,



contemplados en su globalidad y anualmente, supongan condiciones perjudiciales para el trabajador, tanto en su aspecto económico como social, a partir de la publicación del presente, estarán obligados a registrarse por el presente a todos los efectos. Con la obligación por parte de las empresas afectadas de abonar con carácter retroactivo todas aquellas diferencias salariales que resulten de la no adhesión al presente a su debido tiempo, si "a posteriori" se comprobare oficialmente un perjuicio para el trabajador.

Artículo 34. Supletoriedad.

En todo lo no previsto en el actual Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 35. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores que se pretenda implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria de interpretación del siguiente Convenio.

En el plazo de veinte días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere a la Comisión mixta paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la precedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión mixta de interpretación del Convenio, en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, precediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto la Comisión paritaria, negociarán los porcentajes de incremento





salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión mixta de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuno y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión mixta de interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión mixta de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizando el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula.

Artículo 36. Fomento de Empleo.

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a realizar las diferentes modalidades contractuales que establece la legislación vigente, conforme a la finalidad prevista en el contrato. Asimismo se comprometen a realizar durante la vigencia del convenio contratos indefinidos en el 60 % del total de su plantilla.

No entrarán en el cómputo del 60 % como fijo, los trabajadores que se contraten para realizar servicios de colegios u obras y servicios, recomendándose para los





primeros la modalidad de fijo-discontinuo por ofrecer una mayor estabilidad en el empleo.

Este acuerdo afecta a las empresas que tengan más de 6 trabajadores.

Capítulo XI. Comisiones de Convenio.

Artículo 37. Comisión de seguimiento y control.

Para la interpretación del presente Convenio colectivo y, en general, para atender a cuantas cuestiones se deriven de su aplicación se establece una Comisión paritaria, que constará de cuatro miembros, dos por cada parte y cuatro suplentes, dos por cada parte. Esta Comisión será atendida en sus peticiones por las empresas del sector de documentos tales como nóminas, boletines de cotización a la Seguridad Social, etc., para el esclarecimiento de situaciones que supongan incumplimiento o erróneas interpretaciones de lo pactado.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes y analizará cuantas cuestiones le son propias en el grado de cumplimiento de los presentes acuerdos, reservándose las gestiones que se estimen oportunas para que el grado de cumplimiento sea el óptimo.

La Comisión de seguimiento y control se reunirá a propuesta de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días a contar desde su notificación. Los acuerdos de la referida Comisión tendrán carácter de obligado cumplimiento. Ambas partes asumirán y se someterán ante cualquier conflicto sin solución al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales firmado en Madrid el 25 de enero de 1996 por las organizaciones sindicales U.G.T. y CC.OO., y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Artículo 38. Comisión paritaria de formación.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por los organismos U.G.T, CCOO., CEOE, CEPYME y Administración, para ello se crea una Comisión paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes, que será la encargada de decidir todo lo relativo a la formación de los trabajadores. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por unanimidad o, en su defecto, por mayoría, caso de no ser posible el acuerdo, se dará traslado a la Comisión paritaria nacional que decidirá sobre las partes en conflicto.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de siete días a partir de la fecha de petición.

Artículo 39. Componentes de la Comisión de seguimiento y control.

Esta Comisión está integrada por:

- Por la representación empresarial: Javier Gómez de Aranda Villén y Juan Sánchez Quintana.

- Como suplentes: Miguel Ramírez Luna y Antonio Palacios Cobos.

- Por la representación social: Joaquín Romero Santos y Francisco Mendieta Herrador.

- Como suplentes: Manuel Sánchez García y Francisco Javier Fernández Casas.

Artículo 40. Componentes de la Comisión Paritaria de Formación.

Serán los mismos componentes de la Comisión de Seguimiento y Control del presente convenio.

Anexo I. Salario base

Tipo salarial 1º	
Jefe administrativo	699,42 euros
Jefe de taller	699,42 euros
Tipo salarial 2º	
Jefe de sección	668,20 euros
Jefe de taller	668,20 euros
Tipo salarial 3º	
Jefe de tráfico	639,86 euros
Tipo salarial 4º	
Jefe de negociado	611,40 euros
Jefe de equipo	611,40 euros
Inspector	611,40 euros
Tipo salarial 5º	
Oficial administrativo	589,91 euros
Conductor	589,91 euros
Conductor-perceptor	589,91 euros
Oficial mecánico 1ª	589,91 euros
Encargado de almacén	589,91 euros
Tipo salarial 6º	
Factor	579,54 euros
Cobrador	579,54 euros
Taquillero	579,54 euros
Oficial mecánico 2ª	579,54 euros

Tipo salarial 7º	
Auxiliar administrativo	570,53 euros
Ayudante de oficio	570,53 euros
Engrasador	570,53 euros
Lavacoches	570,53 euros
Mozo taller	570,53 euros
Vigilante	570,53 euros
Telefonista	570,53 euros
Limpiadora	570,53 euros
Tipo salarial 8º	
Aprendiz	431,18 euros
Plus del convenio	113.03 euros
Plus de transporte	4.06 euros
Quebranto de moneda	50.86 euros
Conductor-perceptor	
Horas extraordinarias	6,00 euros
Bolsa de vacaciones	50.86 euros
Plus de nocturnidad	0.99 euros

Antigüedad

Cada quinquenio	40,55 euros
Tope	121.65 euros

Indemnización trabajo

	Compensado	No compensado
Domingos y festivos	21,24 euros	42.49 euros
Dietas	Discrecional	Regular
Almuerzo	12,25 euros	7,44 euros
Cena	10,49 euros	6,37 euros
Pernoctación	12,25 euros	7,44 euros
Dieta completa	34,99 euros	21,25 euros

Incluido en bonos

Nacional	9,92 euros
Internacional	16.44 euros
Prendas de trabajo	
Personal de Movimiento	85,23 euros
Personal de Taller	50,85 euros
Personal de Oficina	34,77 euros
Complemento Baja I.T.	3,54 euros