CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE JAÉN

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación obligatoria en Jaén y su provincia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Obliga a todas las empresas dedicadas a la actividad de transportes de viajeros en autobuses en las distintas modalidades de Regulares y Discrecionales y Estaciones de Transporte de Viajeros en Autobuses.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio incluye la totalidad del personal laboral que ocupa las empresas afectadas por el mismo, comprendiendo tanto el carácter fijo como eventual o interino que se encuentren prestando su servicio en la actualidad, así como el que ingrese en las mismas durante su vigencia.

Se exceptúan de este Convenio el personal que ostenta cargo de alta dirección o alto consejo, en quienes concurran las características reseñadas en el artículo 2, Apdo. 1, letra A, de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este Convenio iniciará sus efectos el día 1 de enero de 2008, su duración será de tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá efectuada en el momento de su firma, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones del que haya de sustituirle en la segunda quincena del mes de noviembre de 2010.

Artículo 6. Condiciones mínimas.

Este Convenio tiene la consideración de condiciones mínimas. No obstante, las condiciones económicas establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias de cualquier índole que tengan establecidas las empresas, siempre que las condiciones que se pacten en este convenio superen a

aquéllas en cómputo anual y globalmente consideradas.

Se respetarán en todo caso, las condiciones generales y de empresa que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 7. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo II

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo anterior, antes de decidir estudiarán, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, y en especial los temas siguientes:

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Primas, incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

En las líneas regulares con turnos de trabajo definidos (mañana, tarde, noche), en la organización del trabajo de dichos turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos, evitando preferencias o medidas discriminatorias no justificadas por estrictas exigencias del servicio, con el objetivo de que trabajadores de la misma categoría, trabajo y remuneración sean lo más equitativos posibles.

Artículo 9. Horarios de trabajo.

Los cuadros horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia en el carácter mensual, tres días en los quincenales, dos en los semanales y, en los discrecionales, dos horas antes del término de la jornada anterior.

Para todo el personal afectado por este Convenio, habrá de hacerse la programación al menos una semana de antelación, excepto para el personal de conducción en servicios discrecionales, que se realizará con la mayor antelación posible.

Estos calendarios, serán expuestos en el tablón de anuncios y en sitios visibles de fácil acceso en el centro de trabajo.

Artículo 10. Ingreso de nuevo personal.

Todas las contrataciones del nuevo personal se harán de acuerdo con la

legislación vigente.

No existirá discriminación favorable o adversa para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y lengua dentro del estado español.

Capítulo III. Jornada laboral, descansos y horarios

Artículo 11. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

La jornada mínima garantizada será de 6horas 30minutos durante cinco días y 6 horas el primer día de descanso semanal, dentro de un espacio máximo de 12 horas diarias.

El cómputo semanal se iniciará con la toma del servicio en la localidad de residencia.

Se entiende como jornada partida, aquélla en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

La jornada laboral no podrá ser fraccionada más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, como mínimo, un espacio de 12 horas. Si por razones organizativas, se requiere al productor antes de las 12 horas, se abonará la cantidad correspondiente al 20% del valor de la hora de presencia pactada en este convenio por cada una que se adelante la incorporación sobre las 12 horas anteriormente mencionadas.

En la jornada laboral diaria, el tiempo mínimo para efectuar la comida del mediodía será de una hora y media si es en la localidad de residencia, una hora si se produce en ruta o fuera de la residencia del trabajador, dos horas para la de la noche y un cuarto de hora máximo por el desayuno.

Si por razones organizativas, el trabajador fuera de su residencia no pudiese disponer de estos tiempos dentro del horario de 12 a 15 horas y 30 minutos para la comida del mediodía y de 20 a 23 horas para la cena, disfrutará como mínimo de media hora para realizar la comida o cena en ese horario, percibiendo además de la dieta la cantidad de 4,66 euros por la comida del mediodía o cena.

Para los servicios donde el productor realice la comida en su residencia, el inicio del tiempo de la comida de mediodía o cena será en el horario antes convenido, abonándole además de la dieta, si corresponde, la cantidad de 4,66 euros cuando

no disponga de una hora y media para realizar la comida de mediodía o dos horas para la cena.

Para los conductores del transporte interurbano podrá ampliarse la jornada diaria de trabajo con tiempo de presencia hasta un máximo de 20 horas a la semana.

Artículo 12. Tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende por trabajo efectivo, todo aquél que por su naturaleza no pueda ser considerado como de presencia, y en particular:

a) La conducción del vehículo con o sin pasajeros.

b) El tiempo dedicado a averías en ruta, aun cuando no se intervenga en su reparación.

c) La preparación y expedición del billetaje y liquidación de la recaudación, bien entendido que el tiempo empleado en esta tarea sea el que fuere sólo se computará como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos diarios.

d) La toma y deje del servicio incluidos los tiempos de repostaje y atención del vehículo, bien entendido que el tiempo empleado en estas tareas, sea el que fuere, sólo se computará como tiempo efectivo de trabajo 15 minutos para la «toma» y 15 minutos para el «deje» diarios.

Artículo 13. Tiempo de presencia.

Se considerarán horas o tiempos de presencia, las empleadas en los siguientes supuestos:

a) Las expectativas del servicio, entendiendo como tales los tiempos que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo del servicio.

b) Los servicios de guardia, refuerzo y retén, entendiendo como tales los tiempos de presencia del trabajador a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.

c) Las comidas en ruta o en localidades distintas a la de residencia.

d) Las esperas, entendiendo como tales aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador queda libre de toda obligación, y no sujeto a la vigilancia o atención del vehículo, siempre que estos tiempos se produzcan dentro de una misma jornada. Por contra, no se considerará tiempo de espera el período comprendido entre la finalización de la jornada y el inicio de la siguiente, no pudiendo computarse como tiempo de espera más de un período dentro de la jornada diaria.

Las horas de espera se abonarán por mitad.

Artículo 14. Seguimiento de la jornada.

Habida cuenta de la importancia que tiene el cumplimiento de la jornada laboral tanto a nivel de seguridad vial como de condiciones de trabajo, los trabajadores cumplimentarán un parte de trabajo diario por duplicado, quedando una copia en poder del trabajador, sirviendo tanto de base para la confección de la nómina como para el control de la jornada.

En esta materia las empresas con los representantes de sus trabajadores regularán su realización así como la acreditación del parte de trabajo por éstas.

Artículo 15 .Descanso semanal.

Todos los trabajadores tendrán derecho semanalmente al disfrute de un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpidos.

Para todo el personal afectado por este Convenio habrá de hacerse la programación al menos con una semana de antelación, excepto para el personal de conducción en servicios discrecionales que se realizará a la mayor brevedad posible.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tiene derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas a razón de salario base, antigüedad, Plus convenio más una indemnización de 117,98 euros.

La empresa comunicará la fecha de disfrute de vacaciones con una antelación mínima de dos meses a la de su inicio.

Se establecerá un calendario dentro del último trimestre del año anterior de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o con los propios trabajadores de ser empresa de menos de 6, atendiendo al proceso productivo, de manera que en años consecutivos se respete el criterio de rotatividad.

Cuando alguna de las 14 fiestas anuales coincida con las vacaciones anuales reglamentarias, se otorgará su disfrute con posterioridad, siempre que no suponga una prolongación automática de las vacaciones.

Artículo 17. Horas extras.

Se considerarán horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada laboral semanal así como las que excedan de las 9 horas diarias y de las horas de presencia máximas semanales.

A la semana que tenga alguno de los 14 festivos marcados en el calendario

laboral, se les descontará 7 horas del cómputo de la jornada semanal, y el exceso se considerará horas extraordinarias.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 18.Salario base.

La retribución para el primer año de vigencia del convenio tendrá un incremento salarial del I.P.C. previsto oficialmente por el Gobierno más 0,75% según se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa y servirá de base o módulo para el cálculo de los complementos.

El segundo año de vigencia del convenio tendrá una subida salarial del I.P.C previsto oficialmente por el Gobierno más el 1%.

El tercer año de vigencia del convenio tendrá una subida salarial del I.P.C. previsto oficialmente por el Gobierno más el 1,25%.

Una vez vencido el convenio, y a partir del 1 de enero de 2011, mientras se sustancia la negociación del futuro convenio colectivo, y hasta el plazo máximo de cuatro meses, las empresas abonarán a los trabajadores, a cuenta de las cantidades que se pacten en el futuro convenio, una cantidad consistente en el I.P.C. previsto para dicho año.

Artículo 19.Igualdad de remuneración.

Conforme a lo dispuesto en la Constitución, artículo 35.1 y el Estatuto de los Trabajadores, artículo 28, modificado por la Ley 33/2002, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla, considerándose el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia de circunstancias que no se vinculen, directa o indirectamente, al sexo de la persona.

Artículo 20. Antigüedad.

Con objeto de crear las condiciones necesarias que permitan a las empresas del ámbito del presente Convenio, la conversión de contratos eventuales en contrataciones estables de carácter indefinido, las partes firmantes acuerdan la regulación de la antigüedad de la forma siguiente:

El personal fijo de plantilla con fecha anterior a la fecha del presente Convenio, disfrutará como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico consistente en dos bienios del 5% cada uno de ellos, y cinco quinquenios del 10%

cada uno de ellos, calculados sobre la cuantía que se establece en el salario base, con las siguientes especificaciones:

* Trabajadores que el 1 de enero de 1999, cobraban el 40% o más de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 60%.

* Trabajadores que el día 1 de enero de 1999, cobraban el 30% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 50%.

* Trabajadores que el 1 de enero de 1999, cobraban el 20% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 45%.

* Trabajadores que el 1 de enero de 1999, cobraban el 10% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 40%.

* Trabajadores que el 1 de enero de 1999, cobraban el 5% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 30%.

* Trabajadores que el 1 de enero de 1999, estaban trabajando como indefinidos y que cobraban el 0% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 20%.

El personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1999 cobrará:

* A los 5 años de permanencia el 10%.

* A los 10 años de permanencia el 20%.

Artículo 21. Plus convenio.

Se establece para todas las categorías profesionales un plus de Convenio en cuantía mensual de 210,78 euros. Plus no se computará a los efectos de devengo de antigüedad y Plus de conductor-perceptor.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán tres gratificaciones extraordinarias en cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre, correspondiendo a las de beneficios, verano y Navidad, consistiendo cada una de ellas en el abono de 30 días de salario base vigente en cada momento más la antigüedad que corresponda, así como el Plus de Convenio determinado en este Convenio, devengándose semestralmente la de verano y Navidad, y anualmente la de Beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán descuento en razón de los períodos permanecidos en Incapacidad Temporal.

Artículo 23. Plus conductor perceptor.

El conductor-perceptor, percibirá además de las remuneraciones correspondientes a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20% de su salario base por cada día en que realice ambas funciones.

Artículo 24. Dietas de bolsillo.

Los trabajadores que efectúen viajes de más de veinticuatro horas de duración, tendrán derecho a percibir como compensación por los gastos que se originen de comunicación con su familia, aseo personal y de sus prendas de vestir, una dieta de bolsillo consistente en la cantidad de 12,09 euros, cada día que dure dicho viaje fuera de su residencia habitual en servicios nacionales y 14,82 euros/día en el extranjero.

Artículo 25. Dietas.

La cuantía de la dieta completa será de 32,92 euros para los servicios de carácter regular, distribuyéndose en 11,51 euros para la comida o cena, y 9,88 euros para la pernoctación.

En los servicios regulares, cuando el servicio realmente obligue a pernoctar fuera de su residencia habitual, se percibirá un suplemento de 4,71 euros.

Se sumarán tres euros diarios al suplemento de pernoctación ya revisado.

Percibirán una compensación por gastos de 3 euros diarios, aquellos trabajadores de todos los servicios que comiencen su jornada entre las cero horas y las cuatro de la madrugada (00,00 h-04,00).

Para los servicios discrecionales la dieta completa será de 43,91 euros distribuyéndose igualmente en 15,36 euros para la comida o cena y 13,18 euros para la pernoctación.

La dieta completa para los servicios discrecionales internacionales será de 62,89 euros, distribuyéndose en 21,99 euros, para la comida o cena y 18,93 euros para la pernoctación.

Cuando el trabajador vaya incluido en bono, es decir, que el empresario o la agencia de viajes abone los gastos de comida y alojamiento, los trabajadores únicamente percibirán la dieta de bolsillo.

A los efectos de devengo de dieta:

Se percibirá la parte de dieta perteneciente a la comida, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14

horas, al igual cuando el productor no disponga de una hora y media en la localidad de residencia para realizarla en el período comprendido entre las 12 y las 15 horas 30 minutos.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a realizarla fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas, igualmente cuando el productor no disponga de 2 horas para realizarla en su domicilio comprendido entre las 20 y las 23 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual y en todo caso cuando el regreso se efectúe después de las cero horas.

Artículo 26. Quebranto de moneda.

Para las categorías profesionales que a continuación se relacionan y siempre que realicen sus funciones, aunque sea parcialmente durante el mes de que se trate, se establece una cantidad de 14,18 euros/mes.

Categorías relacionadas: Conductor-perceptor, cobrador, encargado en ruta cuando venda billetes, encargado de consignas y cualquier otro a quien se encomiende la misión de las categorías antes citadas.

El personal que realice de forma permanente y en exclusiva su labor en la taquilla, percibirá la cantidad de 18,81 euros mensuales.

Artículo 27. Pluses.

– Plus de nocturnidad:

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del sueldo base más antigüedad.

– Plus de festividad:

El personal que trabaje los festivos 1 de enero (Año Nuevo) y 25 de diciembre (Navidad) percibirá, además de los devengos que puedan corresponder a dichas jornadas, un Plus de 30 euros por cada uno de estos días durante el año 2008; 35 euros por cada uno de estos días en el 2009; y 40 euros por cada uno de estos días en el año 2010.

Artículo 28. Valor de las horas extra y de presencia.

El valor de cada hora extra o de presencia será de 9,30 euros.

Cuando algún trabajador pretendiera interponer demanda ante el Juzgado de lo

Social sobre reclamación de horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades de servicio, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de que la actividad de que se trate, se estará a lo dispuesto en la O.M. 1-3-83 y R.D. 1561/95.

Artículo 29. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho si lo solicita a la empresa durante la primera semana de cada mes, a un anticipo a cuenta con el límite máximo del 90% del valor de sus retribuciones de 15 días, abonándose por la empresa durante la tercera semana del mes que corresponda.

Capítulo V. Permisos y licencias

Artículo 30. Licencias.

1. El trabajador, previo aviso de ser posible y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución alguna por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días.

b) Matrimonio de sus hijos, padres o hermanos de ambos cónyuges: 2 días si es en la localidad de residencia, y de 2 a 5 días si es fuera de la localidad de residencia y según distancia. Si fuera en el extranjero serán 10 días.

c) Enfermedad grave de los padres, incluso políticos, cónyuges e hijos: De 5 a 8 días según distancia y 10 días si es en el extranjero.

d) Nacimiento de hijo: De 3 a 5 días según distancia.

e) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, incluso políticos: De 3 a 5 días según distancia, y 10 días si es en el extranjero.

f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios, justificados documentalmente, que no admiten demora: De 1 a 5 días según distancia con las limitaciones de que no pueden coincidir con una ausencia superior al 12% de la plantilla por cualquier circunstancia, salvo vacaciones y descansos.

g) Para todos los trabajadores 2 días, avisándose con al menos 5 días de antelación.

h) Primera Comunión de hijos o nietos: 1 día.

i) Bautizo de un hijo: 1 día.

j) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

k) Por renovación del carné de conducir: El tiempo necesario, para el personal de conducción.

l) Conforme a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora por lactancia de un hijo menor de 9 meses tiene derecho a:

– Una hora de ausencia del trabajo que puede dividir en dos fracciones.

– Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre si se dan los siguientes supuestos:

– Que ambos trabajen.

– Y que la mujer no sea trabajadora autónoma.

Este permiso no puede ser disfrutado simultáneamente por ambos padres, ni procede su disfrute cuando coincida con la suspensión del contrato por maternidad del cónyuge.

La determinación del período del disfrute y la concreción horaria se ajustará de común acuerdo entre trabajador y empresa, de modo que no queden sin atender las necesidades del centro de trabajo.

Se considera trasgresión de la buena fe contractual la utilización del permiso por lactancia a distinta finalidad.

2. El trabajador dispondrá de hasta 90 días al año, sin retribución, en períodos de 7 días, avisando a la empresa con 48 horas de antelación y siempre que justifique por escrito la petición por parte del trabajador.

Artículo 31. Permiso de maternidad.

El descanso previsto para el supuesto de parto tiene una duración de 16 semanas. Dicho permiso puede ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen también por el padre.

En caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta al iniciar el período de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que la reincorporación pueda suponer un peligro para la salud de la madre. En caso del disfrute simultáneo la suma de los dos no puede exceder de las 16 semanas.

Artículo 32. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, acogiéndose para el reintegro a lo preceptuado en el apartado 5 del artículo 46 del E.T.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria en la empresa, no podrá trabajar en empresa del mismo ramo o actividad ya se trate por cuenta ajena o propia. De trabajar en esta clase de empresas se entenderá resuelto el contrato por parte del trabajador, mediante la oportuna notificación del empresario.

Capítulo VI. Mejoras sociales

Artículo 33. Incapacidad temporal.

En los casos de enfermedad común con duración superior a siete días y sólo a partir del cuarto, hasta un máximo de 18 meses, el trabajador enfermo percibirá de su empresa la diferencia de la cantidad abonada por la Seguridad Social y el 100% de la base cotizada.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, recibirá el complemento anterior a partir del día siguiente al de la baja médica y hasta un máximo de 18 meses, siéndole de aplicación al mismo durante su permanencia en I.T. las posibles revisiones que al resto de los trabajadores de la empresa y en el porcentaje que por su categoría le correspondiese y por los conceptos contenidos en el presente artículo.

Artículo 34. Fallecimiento fuera de la residencia habitual.

En caso de que algún trabajador fallezca fuera de la localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia.

Artículo 35. Retirada del carné de conducir.

Se contemplan dos supuestos:

1. En aquellos casos en que los conductores sean sancionados con la privación del carné de conducir por causa imputable al propio trabajador-conductor, la empresa deberá proporcionarle trabajo en otro puesto, sin que esta privación sea causa de despido, siempre que la privación no sea superior a un año.

2. En aquellos casos en que los conductores sean sancionados con la privación del carné de conducir por causa imputable a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro puesto por tiempo indefinido, sin que tal privación sea causa de despido y manteniéndole las mismas condiciones económicas.

Quedan excluidos de los beneficios de este artículo los conductores que se vieran privados de su permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, tanto en el primero como en el segundo supuesto.

Artículo 36. Pólizas de seguros.

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando como consecuencia de accidente de trabajo al servicio de las empresas, sea declarado, por la Comisión Provincial de Evaluación o Sentencia firme de la Jurisdicción laboral, en alguno de los grados de Invalidez que más adelante se señalan:

Invalidez Total: 9.616,19 euros.

Invalidez Absoluta: 15.926,82 euros.

Gran Invalidez: 25.482,91 euros.

Igualmente la empresa abonará a sus derecho-habientes la cantidad de 24.040,48 euros en el supuesto de muerte como consecuencia de accidente de trabajo al servicio de la empresa.

La empresa podrá concertar la cobertura de tales riesgos con una compañía aseguradora. A los conductores se les incluirá por las empresas en el Seguro Obligatorio de Viajeros.

La modificación en las cuantías establecidas en este artículo para los derecho-habientes en el supuesto de muerte, entrará en vigor a partir del trigésimo día contado a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Capítulo VII. Formación Profesional

Artículo 37. Formación Profesional.

Principios generales de la Formación:

Las partes firmantes del presente Convenio están de acuerdo en la necesidad de la formación profesional continuada para todo/a trabajador/a como un derecho individual, subjetivo y necesario, y como una exigencia más para la mejora de la productividad y de la competitividad. La formación profesional se encauzará específica-mente a lograr los siguientes objetivos:

• Actualizar los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada categoría y puesto de trabajo.

• Procurar y garantizar el acceso y formación de las nuevas innovaciones tecnológicas y organizativas.

• Atender la participación de los/as trabajadores/as en los Planes y Cursos de Formación a la hora de promocionarlos en el puesto de trabajo.

Las partes firmantes se comprometen a colaborar en el diagnóstico de necesidades formativas y la promoción en su caso de los planes formativos necesarios.

Se estudiará la posibilidad de que los cursos de formación se realicen bien dentro de la jornada de trabajo, bien mediante la adaptación de su jornada laboral, teniendo derecho el trabajador al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes, así como a una preferencia a elegir el turno de trabajo, si tal es el régimen de trabajo que tiene, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, salvo que se opongan necesidades organizativas o de producción, justificadas.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o la concesión del permiso oportuno para el perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Empleo y contratación

Artículo 38. Contratación.

En las cuestiones generales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por las personas que designe el Comité de Empresa o Delegados en el momento de recibir la copia básica.

Artículo 39. Jubilación a tiempo parcial.

Los trabajadores afectos al presente convenio tienen derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente (E.T. Art.12.6 -modif. L 12/2001, Art. primero siete-; LGSS Art. 166 -modif. L 24/2001, Art. 34. seis; y R.D. 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 parcial y de relevo correspondientes.

Queda suspendida la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas prevista en el artículo 39 del Convenio Colectivo anterior, de fecha 1 de enero de 1999, durante la vigencia del 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 inmediata el texto objeto de suspensión temporal.

Al término de la vigencia del presente convenio, se hará balance del uso que en el sector se ha hecho de la jubilación a tiempo parcial y se estudiará la prolongación

o no de la suspensión del texto recogido en el artículo 39 citado en el párrafo anterior.

Artículo 40. Jubilación a los 64 años.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio y que cumplan los 64 años, obtendrán la jubilación con el 100% de sus derechos pasivos.

Se establece el compromiso por las empresas de las que fueran trabajadores a sustituir, a cada uno de aquéllos, simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador que sea titular de derecho de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, joven demandante de empleo, dando conocimiento de ello a la Comisión Paritaria de este Convenio. Dicho contrato será por el tiempo que reste al jubilado para alcanzar la jubilación reglamentaria (R.D. 1194/85, de 17 de julio).

Artículo 41. Contrato de relevo.

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50%, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial, pasando entonces el trabajador a la situación de jubilación parcial prevista en el artículo

12.5 del E.T. y en el Capítulo III del R.D. 1991/84, de 31 de octubre, conforme a lo establecido en la disposición transitoria tercera de la Ley 10/94, de 19 de mayo.

El empresario concertará un contrato de relevo con un trabajador desempleado en la forma prevista en el Capítulo II del citado R.D.

Artículo 42. Jubilación reglamentaria.

Con el fin de fomentar el empleo, se establece la jubilación con carácter obligatorio a los 65 años, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos por la Seguridad Social para obtener el 100% de sus derechos pasivos.

Artículo 43. Personal con capacidad disminuida.

Igualmente las empresas con más de 50 trabajadores, en sus nuevas contrataciones darán cumplimiento a la normativa sobre el 2% de plantilla para la integración laboral del trabajador con capacidad disminuida o minusválido.

Capítulo IX. Seguridad e Higiene

Artículo 44 .Prevención de riesgos laborales. Vigilancia de la salud.

Tanto la empresa como el trabajador cumplirán con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud.

La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, esto es, será voluntaria y no de imposición obligatoria por el empresario. La obligación empresarial se concreta en ofertarles la práctica de tal medida, pudiendo éstos, en principio, libremente aceptarla o rechazarla; sin embargo, no puede olvidarse la existencia de una serie de obligaciones del trabajador en el ámbito preventivo, al establecerse el deber de los trabajadores de «cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores».

La LPRL sienta el principio general de la voluntariedad de los reconocimientos médicos, si bien, y en atención al carácter relativo del derecho, regula una serie de supuestos excepcionales en los que el consentimiento del trabajador cede frente a otros intereses igualmente tutelables y, por tanto, el trabajador no puede oponerse al control sanitario.

Las empresas dispondrán lo necesario para que se realice un reconocimiento médico anual a todos y cada uno de los trabajadores.

Los reconocimientos médicos han de realizarse en función de los riesgos inherentes al trabajo, señalando específicamente el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, que la vigilancia de la salud se realizará en atención a los protocolos específicos que ha de aprobar el Ministerio de Sanidad y Consumo con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.

Tanto el empresario como los Delegados de Prevención y los Servicios de Prevención, tienen el deber de confidencialidad, no solo sobre las pruebas médicas y su puesta en práctica, sino incluso sobre la difusión de los resultados.

El deber de confidencialidad impuesto al empresario implica ante todo, la discreción en el uso de los datos médicos correspondientes a los trabajadores, lo que implica que se mantienen en estricta reserva, en cumplimiento de la L.O. 15/99, sobre tratamiento automatizado de los datos de carácter personal.

El contenido que de las pruebas médicas se facilita al empresario, no debe contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien, especificar los tipos de trabajo que le estén contraindicados desde el punto de vista médico.

Se velará especialmente por el cumplimiento de la LPRL en cuanto a la protección de las trabajadoras en situación de maternidad, parto reciente o en período de lactancia.

Los delegados de prevención de riesgos laborales, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Tendrán las competencias impuestas en el artículo 36.1 de la Ley 31/1995, así como las facultades expresamente señaladas en su apartado segundo.

Al ser también representantes de los trabajadores les resulta de aplicación el conjunto de garantías de éstos recogidas en el artículo 68 del E.T. y 37 de la Ley 3/95. Ahora bien, ello no quiere decir que exista siempre una equiparación, ni que acumulen unas y otras garantías. Las garantías de los órganos de representación en materia preventiva, solo se atribuyen a sus miembros, es decir, si un miembro del servicio de prevención no ha sido designado para ocuparse de una actividad concreta, carece de las garantías del artículo 68 del E.T.

En quienes coincida (Delegado de Prevención y Delegado de Riesgos Laborales) no cabe la duplicación del crédito horario.

Artículo 45. Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo se suministrarán inexcusablemente por las empresas, consistiendo en un uniforme de invierno y otro de verano con duración cada dos años. El de invierno estará compuesto por 3 camisas, 2 pantalones, 2 jersey, y cada tres años 1 anorak o prenda de abrigo. El uniforme de verano estará compuesto por 3 camisas de manga corta y dos pantalones. Solo en circunstancias o casos debidamente justificados se podrá sustituir tal obligación con la acreditación al trabajador afectado de 163,07 euros. Igualmente la empresa facilitará calzado adecuado al personal de talleres.

Ambas partes consideran la perentoria necesidad de que la entrega de las prendas de trabajo se lleve a cabo con exigente puntualidad, en razón a la demanda que en tal sentido plantea el carácter público del servicio que se presta.

Artículo 46. Condiciones de trabajo.

Las empresas están obligadas a la eliminación de las causas que inciden en los accidentes y enfermedades de trabajo, para lo cual ejercerán un control de vigilancia los comités o vigilantes de seguridad e higiene o, en su defecto, los

delegados de personal.

Capítulo X. *Cuestiones Sindicales*

Artículo 47. Cuota Sindical.

La empresa procederá al descuento en nómina de la Cuota Sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

– El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la Central Sindical a la que corresponda.

– La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha Central Sindical.

Artículo 48. Acción Sindical.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio, 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.

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

Capítulo XI. Disposiciones finales

Artículo 49.Comisión paritaria.

En cumplimiento de la legislación vigente, se crea una comisión mixta paritaria integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro por los trabajadores que se nombrará por las respectivas representaciones de entre los miembros de la comisión negociadora.

Por cada una de las partes se nombrará un Secretario.

Las convocatorias de las reuniones corresponderá a instancias de parte en un plazo no superior a diez días.

El lugar de reunión de esta comisión paritaria será el C.M.A.C. de Jaén, sito en Paseo de la Estación, número 30-6.ª planta.

Por la parte empresarial:

– Cuatros representantes. Por la parte social:

– Dos representantes por U.G.T.

– Dos representantes por CC.OO.

Ambas representaciones podrán estar asistidas de los Asesores que estimen oportunos.

El cometido de la citada Comisión consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos establecidos en el presente convenio, así como las incidencias que pudieran producirse en relación al mismo.

La comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

A falta de acuerdo, se someterá la cuestión consultada o dudosa a la Autoridad Laboral competente. Siendo su Presidente el que lo ha sido en este Convenio.

A los efectos de notificación se designan los siguientes domicilios:

Asociación Provincial de Transportes de Viajeros por carretera, en Avenida de Madrid, 32, de Jaén.

Sindicato Provincial de Comunicación y Transportes de CC.OO. en C/. Castilla, número 8, 1.º planta, de Jaén.

Federación Provincial de Transportes de U.G.T. en Paseo de la Estación, núm. 30-2.ª planta.

Artículo 50. Cláusula de revisión.

En el caso de que el I.P.C. interanual establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de 2008, del 2009 y del 2010, superase el I.P.C. previsto por el Gobierno para dichos años, se procederá, tan pronto se constate, a una revisión salarial igual a la diferencia entre la previsión y el I.P.C. real de cada uno de los tres años del actual convenio.

Artículo 51. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguna de las cláusulas del presente convenio y a juicio de las partes desvirtuase el mismo, quedará invalidado en su totalidad, debiendo considerarse de nuevo por la Comisión Paritaria.

Capítulo XII. Clasificación Profesional

Artículo 52. 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 dependen 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 los 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 a 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 de 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, éstas 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 algunos 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 Sección. Es el que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuren.

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, técnico-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 trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenidos de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean solo 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 profesionalmente 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, éstas 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 aquéllos 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 operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo del carburante y lubrificante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-Perceptor. Es el operario que con carné de conducir adecuado, realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador, y ésto es, la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentariamente las hojas y libros de ruta. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al mecánico en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de la limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Conductor mecánico. Es el empleado que estando en posesión del carné de conducir adecuado, se contrata para conducir vehículos de la Empresa, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentariamente las hojas y libros de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

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.

Factor. Es el trabajador que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

Administración en Ruta. Es el que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Grupo Profesional III.

Los trabajadores 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, éstas 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.

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.

Monitor/a. Es la persona encargada del cuidado de los alumnos y alumnas en el transporte escolar, transporte de menores o transporte de alumnos/as a centros de educación especial.

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

Engrasador-Lavacoches. Es el trabajador que realiza las tareas de engrase, cambio de aceite, lavado, secado y pulido de vehículos.

Encargado de consigna. Es el trabajador que en las Estaciones de Autobuses tiene a su cargo recoger los equipajes, entregando la correspondiente contraseña, y devolverlos al propietario cuando vaya a retirarlos, mediante la entrega del oportuno justificante.

Mozo. Es el operario cuya tarea solamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención, sin que exija una destacada práctica o un conocimiento previo.

Repartidor de mercancías. Es el trabajador encargado de llevar a domicilio las mercancías que, habiendo sido transportadas en los vehículos de la empresa, están facturadas con la modalidad de entrega en el domicilio del consignatario.

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.

Artículo 53. 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.

Artículo 54. Tablas de asimilación.

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

#*1*#

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 55. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales, cuando lo requiera la organización del servicio, durante el tiempo preciso y siempre que el trabajador objeto de movilidad tenga aptitud, en su caso académicamente reconocida, para desempeñar las nuevas funciones garantizando a los trabajadores objeto de tal movilidad, sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la normativa aplicable.

En el ejercicio de la movilidad funcional las empresas deberán respetar la dignidad del trabajador y el principio de no discriminación.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

En todo caso el ejercicio de la movilidad, de producirse, lo será dentro de los Grupos Profesionales.

Artículo 56. Homogeneización.

La presente estructura profesional será de aplicación directa, e independientemente de su implantación, los Convenios Colectivos de ámbito inferior estudiarán los procedimientos idóneos para iniciar un proceso que, en un tiempo prudencial, tienda a homogeneizar los salarios de los diferentes puestos de trabajo o categorías englobados en cada uno de los Grupos.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario

Artículo 57. Definición.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los

deberes u obligaciones laborales.

Artículo 58. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en algunas de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores de forma inmediata, esto es, sin necesidad 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.

Artículo 59. 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 período 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 dos a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del discodiagrama.

g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.

h) Otros supuestos de naturaleza análoga.

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 período de tiempo, cuando puedan alterar 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 los 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 como 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 o terceros.

f) Cambiar ruta sin autorización de la Dirección de la empresa

o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad sin causa de fuerza mayor.

g) Otros supuestos de naturaleza análoga.

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 período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de este tipo cometidas en un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de los 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, 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 fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe 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 o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

d) La embriaguez durante el trabajo, para el personal de conducción, de acuerdo con los límites fijados reglamentariamente.

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 lo 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.

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.

Artículo 60. 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 notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período 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 derechos 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, habrá 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 diez 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. Este podrá recurrir las sanciones impuestas.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 apartado c) del R.D. 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue:

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrán pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, solicitará autorización a la Comisión Paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se funde su petición, así como situación de déficit o pérdida contable mantenida en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida, así como la presentación de una previsión para el año siguiente.

La Comisión mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a la empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión.

Convenio de Jaén. Concepto Económico

#*2*#

#*3*#