CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA ALMERIA Y SU PROVINCIA

Capítulo I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. y la Federación Provincial de Transportes, Comunicaciones y Mar de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación del Sector de Transporte por Carretera de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título 111 del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones generales.

Artículo 3. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo, será de aplicación obligatoria para las empresas actuales o futuras de las diversas actividades del transporte de viajeros por carretera establecidas o por establecer en la provincia de Almería, con centros de trabajo en la misma, aunque el domicilio social de la empresa radique en otra provincia. Las actividades a las que afecta el presente Convenio son las siguientes:

• Servicio regular de viajeros.

• Servicio discrecional de viajeros.

• Auto-taxis y gran turismo.

• Talleres auxiliares de empresas de transporte de viajeros.

• Servicio urbano de viajeros en autobuses y microbuses.

• Auto estaciones de viajeros.

• Vehículos de alquiler sin conductor.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones fijadas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia y duración.

Este Convenio se establece por el periodo de cuatro años de duración y sus efectos económicos serán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010, con independencia de la fecha de su firma y de su publicación en el B.O.P.

Artículo 6. Revisión Salarial.

Para el año 2011. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre un incremento superior al 2,0% respecto a la cifra que resultara de dicho índice al 31 de diciembre de 2010, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia , en el exceso sobre la indicada cifra , a los solos efectos de que sirva como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en el año 2011.

La revisión, en su caso, afectará a todos los conceptos retributivos, salvo al plus de personal de taquilla y al plus de nocturnidad.

Para el año 2012. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre un incremento superior al 2,5% respecto a la cifra que resultara de dicho índice al 31 de diciembre de 2011, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, a los solos efectos de que sirva como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en el año 2012.

La revisión, en su caso, afectará a todos los conceptos retributivos, salvo al plus de personal de taquilla yal plus de nocturnidad.

Para el año 2013. En el caso de que el índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre un incremento superior al 2,5 respecto a la cifra que resultara de dicho índice al 31 de diciembre de 2012 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia , en el

exceso sobre la indicada cifra, a los solos efectos de que sirva como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en el año 2013.

La revisión, en su caso, afectará a todos los conceptos retributivos, salvo al plus de personal de taquilla y al plus de nocturnidad.

Artículo 7. Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Artículo 8. Denuncia.

A los efectos de su denuncia, el preaviso deberá de hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad con los requisitos formales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio, absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que pudiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 10. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución, correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la .resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o

documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite una de las representaciones que la conforman, con, al menos, diez días de antelación a la fecha que se proponga, debiéndose celebrar la reunión dentro de los veinte días siguientes a la fecha de solicitud, salvo causa justificada que así lo impida, en cuyo caso deberá señalarse su celebración a la mayor brevedad posible.

También deberá reunirse cuando sea requerida para emitir dictamen sobre las cuestiones que se le planteen en el ámbito de sus competencias.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 13. Principios generales.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni en todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

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.

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.

Artículo 14. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios, tanto intelectuales como manuales, en las empresas del transporte afectadas por el presente Convenio, se clasifica en atención a la función que efectúe, independientemente del sexo, siendo asumibles todas las categorías por ambos sexos, en cualquiera de los siguientes Grupos Profesionales.

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 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 cualificados bajo especificaciones precisas y con 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 en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

• **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.

• **Licenciados e Ingenieros.** Son los que a las ordenes de un Jefe de Servicio o de la Dirección de la empresa, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la correspondiente titulación.

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

• **Inspector principal.** Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección dentro de las diferentes modalidades de transporte de este Convenio Colectivo, dependiendo de la Dirección o del Jefe de servicio.

• **Jefe de sección.** Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

• **Jefe de negociado.** Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, 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 a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría los Analista de sistemas informáticos.

• **Jefe de estación/administración.** Es el que ejerce funciones de mando en una estación, dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros y mercancías, dirigiendo e interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

• **Jefe de taller.** Es el que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen tanto en las dependencias de la empresa como los que realice su personal en los trayectos en caso de avería o accidente.

• **Jefe de tráfico.** Es el que, 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 Contramaestre.** Quien, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de operarios en talleres.

• **Encargado general.** Es el que, con los conocimientos técnico-prácticos suficientes, bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a los servicios que tiene encomendados.

• **Encargado de Garaje.** Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material llevando cuenta detallada de los mismos.

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 y 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 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 profesionalmente como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo, las categorías y funciones que se señalan a continuación. En la medida en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

• **Oficial administrativo de 1ª.** Es aquel trabajador que, a las órdenes de un Jefe de Negociado, Jefe de sección, Jefe de estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros, cálculos y todos los trabajos propios de oficinas. En las oficinas cuyo número de trabajadores esté

entre cuatro y siete, ambos inclusive, podrán actuar de Jefe.

• **Oficial administrativo de 2ª.** Es aquel trabajador que, subordinado al Jefe de Oficina y con adecuados conocimientos teórico prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren iniciativa propia, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia.

• **Jefe/Encargado de 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.

• **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 que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe de estación o administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones.

• **Encargado de consigna.** En las estaciones donde esté montado el servicio de guardar equipajes, tendrá a su cargo el recogerlos entregando la correspondiente contraseña y devolverlos a su propietario cuando vaya a retirarlos, mediante entrega del oportuno justificante.

Las funciones de las tres categorías precedentes podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios ni alteración de contratos.

• **Encargado de segunda.** Desempeña las mismas funciones que el encargado general en centros de hasta diez operarios.

• **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 vehículos destinados al transporte por carretera, correspondiéndole realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y para la adecuada prestación del servicio encomendado respecto de los pasajeros

y/o equipajes. Así mismo, deberá cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y del transporte realizado. • 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.

• **Conductor mecánico.** Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado, si se le indica, a prestar ayuda en las reparaciones del vehículo. Así mismo, colaborará en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice.

• **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.

• **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 de 1ª.** Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan en el taller o en cualquier otra dependencia de la empresa o vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

• **Oficial de talleres de 2ª.** Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

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 lo que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo posees 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 con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no son contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilarán a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

• **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 el tiempo que se acuerde con la empresa.

• **Mozo de taller o especialista y ayudante.** Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan su ayuda a su superior jerárquico, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría el engrasador y el lavacoches.

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

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

• **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.

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

• **Aprendiz de oficio.** Es aquel que, a la par que presta sus servicios en la empresa aprende un oficio, de acuerdo con la normativa y la legislación vigente en cada momento en materia de aprendizaje.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Jornada laboral.

La duración de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiendo entre la empresa y los representantes de los trabajadores pactar otra distribución distinta de la jornada anual, que nunca sobrepasará las 1826 horas con veintisiete minutos.

Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a que, cada seis semanas, su descanso semanal, de día y medio ininterrumpido, comprenda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueda pactarse otra distribución distinta.

Comienzo y fin de Jornada.

La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que el trabajador comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.

Jornada Partida.

En las empresas del sector de líneas regulares de viajeros, se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y de cuatro horas como máximo, pudiendo partirse no más de dos veces.

En la primera interrupción, siempre que se produzca fuera de la residencia habitual del trabajador, el tiempo invertido se computará atendiendo a su duración total, así:

A partir de dos horas: Se computará media hora.

A partir de tres horas: Se computarán cuarenta y cinco minutos.

De cuatro horas: Se computará una hora.

En la segunda interrupción, si la hubiere, siempre que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo, el tiempo invertido en la misma se computará por mitad.

Regulación de la Jornada.

Se estará a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre de 1995, sobre jornadas especiales de trabajo, o en la disposición que le sustituya.

Horas Estructurales. Habida cuenta de las especiales características que concurren en la del transporte, se considerarán horas estructurales todas las horas extraordinarias legales, y las de presencia reguladas en el citado R.D. 1561/95.

Artículo 16. Calendario laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, salvo para el personal de movimiento, las empresas del sector elaborarán anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se fijen los criterios de distribución de la jornada pactada entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en el que se fijará: horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

Respecto al personal de movimiento de los servicios regulares de viajeros, se fijarán gráficos de servicio con carácter semanal, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Ante las posibles alteraciones del gráfico de servicios por causas justificadas, las empresas lo comunicarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan, como mínimo, en 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio, retribuidas en función del salario base, antigüedad y plus convenio.

En ningún caso, comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado el trabajador para el descanso semanal.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se dé a conocer a los trabajadores su período de disfrute, indicando el día de comienzo de las mismas, con una antelación de dos meses como mínimo. En las empresas donde los trabajadores deleguen en sus representantes legales la facultad de negociación del calendario de vacaciones, serán estos de acuerdo con la empresa los que acuerden el período o períodos de disfrute de las mismas. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, éstos tendrán preferencia para su disfrute en las mismas fechas, con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

Artículo 18. Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 nº 3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la licencia por nacimiento de hijos que será de cuatro días.

Asimismo, los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla. Su

disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

Licencia no retribuida. Los trabajadores podrán disponer de una licencia de cinco días sin retribuir, previa solicitud a la empresa con suficiente antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla.

Asimismo, podrán disponer de una licencia de dos días sin retribuir cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de cuatro días para el resto del mundo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

Capítulo V. Contratación, promoción en el trabajo, periodo de prueba, empresas de trabajo temporal y formación profesional.

Artículo 19. Contratación.

De conformidad con el artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartado 1 del mencionado artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales vigentes sobre la materia y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a celebrarlo por escrito cuando así lo exija una disposición legal y, en su caso, a hacer uso del modelo oficial normalizado en los casos previstos por las disposiciones vigentes.

Artículo 20. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 3.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, para las empresas dedicadas al transporte escolar y de estudiantes y las dedicadas al transporte del personal de los almacenes de manipulado de productos hortofrutícolas, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 21. Fomento de la Contratación Indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 , de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en su nueva redacción dada por la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en las condiciones previstas en la misma.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo 111 de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 22. Ascensos.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán por decisión de la Dirección de la Empresa, consultada, previamente, la representación legal de los trabajadores.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta el conocimiento de los contenidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similar, los años de prestación de servicio en la empresa (al menos tres años), la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas del empresario. La representación legal de los trabajadores podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y del órgano de representación de los trabajadores. La presidencia, cuyo voto será dirimente, será ostentada por el Director de la empresa o persona en quien éste delegue.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y atendiendo a sus necesidades.

Artículo 23. Integración social de los discapacitados.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados.

Artículo 24. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, queda establecido en cuatro meses para los técnicos titulados y en dos meses para el resto del personal.

Artículo 25. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por la Ley 29/1999, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

1. Supuestos. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Duración. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición.

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación

efectiva de los servicios.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en su última redacción.

Artículo 26. Formación profesional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Serán destinatarios de la formación profesional para el empleo todos los trabajadores, en los términos que a continuación se señalan:

a) En la formación de demanda podrán participar los trabajadores ocupados, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

b) En la formación de oferta podrán participar los trabajadores ocupados y desempleados en la proporción que las Administraciones competentes determinen, considerando las propuestas formuladas por la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

Las acciones formativas deberán desarrollarse de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el citado Real Decreto.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 27. Salario base.

Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Cálculo del Salario Diario para las categorías profesionales con grupo de cotización comprendido entre el 8 y el 11.

Habida cuenta que en la tabla salarial anexa al vigente Convenio, los salarios base se expresan con carácter mensual, para los grupos de cotización comprendidos entre el 8 y el 11, ambos inclusive, sujetos a salario diario, éste se obtendrá dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30.

Tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas voluntariamente por las empresas con

arreglo a las disposiciones vigentes, respetando, en todo caso, la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales.

Artículo 28. Abono de salarios.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

El trabajador tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo devengados.

Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

Artículo 29. Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con quince días de antelación al momento del cese, debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio III y IV.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad del trabajador, no será de aplicación el primer párrafo de este artículo.

Los modelos a que se hace mención en los párrafos precedentes, correspondientes a los anexos III, IV y V de este Convenio, serán editados por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos

Artículo 30. Antigüedad.

1. El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de dos bienios y dos

quinquenios.

El importe establecido para cada bienio o quinquenio vencido, será el que figura en la tabla de salarios anexa al presente Convenio.

2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, por lo que los trabajadores al servicio de una misma empresa que, con anterioridad a primero de enero de 1995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas las mantendrán, a cuyo efecto percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala contenida en la Disposición Transitoria del este Convenio.

Igualmente, quienes, con anterioridad a la indicada fecha de 10 de enero de 1995, estuviesen en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, llegada la fecha de sus efectos, percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente.

Artículo 31. Plus convenio.

Se mantiene con carácter general el plus convenio consistente en la cuantía que se fije para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas pagarán a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias tomando en consideración el salario base del presente Convenio mas la antigüedad correspondiente y el plus de Convenio.

a) 30 días, y antes del 30 de junio de cada año.

b) 30 días, y antes del 15 de diciembre de cada año.

c) 30 días, y antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

Artículo 33. Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 83,94 euros anuales. El pago de dicha suma se efectuará en la nómina correspondiente al mes en que se disfruten las vacaciones. En 2011, la cantidad será de 86,46

Artículo 34. Plus de nocturnidad.

En el año 2010, el personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 1,43 euros por hora y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo.

En 2011, la cuantía será de 1,62€; en 2012de 1,81€ y en 2013 de 2€.

Artículo 35. Horas extraordinarias, estructurales y de presencia.

El valor pactado de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales arroja los importes que figuran en el anexo del presente Convenio. No obstante, los trabajadores que vinieran percibiendo un mayor importe continuarán percibiéndolo, en tanto supere los valores que figuran en el citado anexo.

Con efectos de 10 de enero de 2012, el valor de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales será el importe que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$S.\ H.\ 1. = \frac{S.B. + P.e. + \text{Pagas extraordinarias} + BY. + \text{antigüedad (en su caso)}}{1826 \text{ horas}}$$

En dicha fórmula:

S.H .I. =Salario hora individual.

S.B. =Salario Base anual.

P.C. =Plus convenio anual.

B.V. =Bolsa de Vacaciones.

Artículo 36. Plus de personal de talleres de empresas de transporte.

El personal de talleres (jefe de taller, oficial mecánico, mecánico, lavacoches, mozo de taller, vigilante, guarda, portero y engrasador-lavador), percibirá un plus compensatorio por una mayor productividad debida a la realización esporádica de reparaciones de vehículos por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa o de terceros , tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación.

Su cuantía será de 92,88 euros mensuales, en cada una de las pagas ordinarias y extraordinarias. Dicho importe, se reflejará en el recibo de salarios sumado al salario base que corresponda al trabajador que lo perciba. En 2011, será de 95,67 euros.

Artículo 37. Plus de personal de taquillas.

Los taquilleros percibirán un plus de puesto de trabajo consistente en el abono de 23,57 euros mensuales, en cada una de las pagas ordinarias (once

mensualidades), excluida la correspondiente al período vacacional.

En 2011, la cuantía será de 25,71€; en 2012 de 27 ,86€ y en 2013 de 30€.

Este plus no se percibirá mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Engrase y limpieza.

Los conductores de las empresas que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, percibirán un suplemento mensual de 52,20 euros en el año 2010.

En 2011 dicho suplemento será de 53,77€.

Estas funciones no sustituyen la limpieza integral ni la higienización del vehículo.

Artículo 39. Suplemento de Auto-Taxis y Gran Turismo.

El personal asalariado de Auto-Taxis y Gran Turismo, percibirá el 50% de todos los suplementos extraordinarios que reglamentariamente han de cobrar en carreras realizadas que lo tengan autorizado.

Artículo 40. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad de 31,90 euros mensuales en 2010, salvo en período vacacional.

En 2011 la cantidad de este plus será de 32,85€, salvo en el período vacacional.

Articulo 41. Quebranto de moneda.

Los conductores-perceptores, cobradores, factores y cobradores de facturas, percibirán en concepto de quebranto de moneda el importe de 1,21 euros por día trabajado en 2010 y de 1,25 euros en 2011.

Los taquilleros percibirán por tal concepto el importe de 2,85 euros por día trabajado en 2010 y de 2,93 en 2011.

Articulo 42. Dietas.

-Durante el año 2010.

El importe de las dietas para los servicios regulares de viajeros será de 34,81 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,06 € comida; 12,06 € cena y 10,69 € pernoctación y desayuno. En servicios discrecionales de viajeros por

carretera será de 50,69: comida, 17,75 €; cena, 17,75 € Y pernoctación y desayuno 15,20 €. En internacionales la dieta se establece en 71 ,98 €.

En 2011.

El importe de las dietas para los servicios regulares de viajeros será de 35,85 euros al día, distribuido de la siguiente forma: 12,41 € comida; 12,41 € cena y 11 ,01 € pernoctación y desayuno. En servicios discrecionales de viajeros por carretera será de 52,21: comida, 18,28 €; cena, 18,28 € Y pernoctación y desayuno 15,66 €. En internacionales la dieta se establece en 74,14 €.

Dietas Servicios Discrecionales Provinciales. En los servicios discrecionales de ámbito provincial, el importe de las dietas durante el año 2010 será de 35,06 € al día, distribuidas en: 12,28 € comida, 12,28 € cena y 10,50 € pernoctación y desayuno.

En 2011 el importe de las dietas será de 36,11 € al día, distribuidas en: 12,65 € comida, 12,65 € cena y 10,81 € pernoctación y desayuno.

Articulo 43. Plus de distancia especial.

La cuantía del plus de distancia regulado en la Orden Ministerial de 10.02.58, se fija en 0,38 € por km. recorrido para el año 2010.

En 2011 la cuantía del plus será de 0,39.

Articulo 44. Anticipos.

Las empresas del sector deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales.

Ningún trabajador podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que el trabajador esté de bajo no se hará esta deducción.

Si el trabajador decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finiquitar la deuda contraída con la empresa.

Articulo 45. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará al trabajador afectado, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% del salario base más antigüedad y pluses que correspondan, desde el 10 día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica. El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses.

Artículo 46. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar una póliza de seguros, que darán a conocer a los trabajadores, cubriendo los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, por importe de 27.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 47. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a implicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de

la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refieren el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales y los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Capítulo VII. Salud y prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos

de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

• Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

• En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

• Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

• Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

• Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores., de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.

• Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores afectados y/o a sus representantes legales.

• Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

• Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo

pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

• Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

• Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

• En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

• Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De501 a1000trabajadores:4Delegadosde Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

• Las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores adoptarán las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 49. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jerseys.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.)

Al personal de talleres se le dotará de dos monos ligeros en verano y dos de invierno, así como botas de seguridad.

Con carácter general, la indumentaria correspondiente al verano se entregará en el mes de mayo, en tanto que la correspondiente al invierno será entregada en el mes de octubre. No obstante, cuando el trabajador por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Capítulo VIII. Garantía sindical.

Artículo 50. Derechos y responsabilidades sindicales.

Los empresarios y trabajadores afectados por el presente Convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en lo no previsto por ésta, en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas sindicales, en cada empresa se determinará el o los miembros del Comité de Empresa en quienes se concentren dichas horas en los términos establecidos tanto en dicha Ley como en el Estatuto de los Trabajadores. También se podrán acumular las horas sindicales que correspondan a cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa por periodo de tres meses.

La utilización de las horas sindicales deberá comunicarse con 48 horas de antelación a su disfrute, siempre que sea posible.

Artículo 51. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de los trabajadores.

Artículo 52. Secciones sindicales.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A estos efectos, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo 53. Partes de trabajo.

Para que el Comité de Empresa tenga plenas garantías en la defensa de los hechos, en los partes de los conductores se debe de especificar con claridad cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella. Así mismo el personal de taller debe de especificar en la hoja de trabajo todo aquel trabajo que haya realizado diariamente, detallando el horario empleado en el mismo.

Los representantes sindicales tendrán acceso a los mismos y los trabajadores, previa solicitud a la empresa, tendrán derecho a que les sea facilitada una copia de su parte.

Artículo 54. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

Capítulo IX. Otras disposiciones.

Artículo 55. Privación del carnet de conducir.

El conductor que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otros trabajos relacionados con el transporte, conservando su antigüedad y salarios del conductor por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Será por cuenta de la empresa el coste económico del curso establecido legalmente para la recuperación de los puntos, que deberá realizarse fuera de la jornada laboral.

Artículo 56. Jubilación.

Jubilación Anticipada a los 64 años.

En caso de acuerdo entre empresa y el trabajador, de conformidad con el RD. 1194/1985, de 17 de julio, para el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las

empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la solicitud habida y el resultado producido a los solos efectos de constancia.

Jubilación forzosa.

Como medida de fomento del empleo, se pacta que la edad máxima de jubilación será a los sesenta y cinco años.

Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.7 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículos 9 a 18 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial. (BOE de 27 de noviembre).

Podrá acceder a la jubilación parcial los trabajadores que:

1. Hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un de un 25 por ciento y un máximo de un 75 por ciento. En este caso no existe la necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

2. Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, o del 85 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el

momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Capítulo X. Organización del trabajo y modificación y suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 57. Facultad organizativa del trabajo.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad de los trabajadores disminuidos, en su caso.

Artículo 58. De la igualdad.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones entre la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la reciproca lealtad y buen fe.

Artículo 59. Movilidad Funcional.

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes dentro de dicho grupo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos contenidas en el presente Convenio.

Artículo 60. Movilidad geográfica.

Las empresas podrán efectuar desplazamientos de los trabajadores en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

La empresa podrá trasladar el personal con carácter forzoso como consecuencia de la sanción que le hubiere sido impuesta, con los requisitos y en la forma que la legislación vigente establezca.

Con anterioridad al traslado se procederá a un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, en los supuestos previstos en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho período no podrá exceder de quince días naturales.

El trabajador afectado por el traslado podrá optar por la no aceptación y consiguiente extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Al acordar los traslados forzosos, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del trabajador, de manera que hayan de sufrirlo

quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de circunstancias, se trasladará a los trabajadores con menor antigüedad en la empresa.

En todo caso, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En caso de traslado definitivo de un trabajador a un lugar distinto de su residencia y que no hubiese sido solicitado por este, la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará al trabajador afectado, en concepto compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salariales, consistente en salario base, antigüedad, plus convenio y plus de transporte.

Si el traslado fuese a petición del trabajador no tendrá derecho a compensación alguna y, si fuese de común acuerdo entre ambas partes, la compensación será la que las mismas convengan.

En el caso de que un trabajador fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

Artículo 61. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

-Jornada de trabajo.

-Horario y distribución del tiempo de trabajo.

-Régimen de trabajo a turnos.

-Sistema de remuneración.

-Sistema de trabajo y rendimiento.

-Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Artículo 62. Personal con capacidad disminuida.

En los casos de disminución de facultades de un trabajador, las empresas de transportes, por propia o a petición del trabajador, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante el Delegado de Trabajo, acompañado del reconocimiento facultativo del interesado, el cual será oído inexcusablemente.

Artículo 63. Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de este derecho.

Salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en el deseo de adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes.

Artículo 64. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá 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.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad , accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. 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 menor a cuatro meses y no mayor a cinco años .

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igualo similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo XI. Régimen disciplinario.

Artículo 65. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legitimas de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 66. Falta leves.

Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

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

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

d. El abandono del puesto de trabajo del puesto de trabajo por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas , en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

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

g. La embriaguez no habitual en el trabajo, si no es personal de conducción.

Artículo 67. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, cuando no afecte a los distintos f servicios de movimiento, y dos o más faltas de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, , cuando puedan alterar la puntual salida de los vehículos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 68 del presente convenio.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 68. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida. Cuando la impuntualidad pueda alterar la puntual salida de los vehículos, tendrán esta consideración más de seis faltas de este tipo.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco

alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k. El acoso sexual.

l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll. Las derivadas de los apartados d) del artículo 66 y 1) y m) del artículo 67 de este convenio.

m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 69. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

Artículo 70. Excepciones.

No se considerarán injustificadas las ausencias al trabajo por privación de libertad del trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Capítulo XII. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 71.

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de conformidad a los términos de la misma, se reconocen los siguientes derechos:

• **Maternidad.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. o La trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro

progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

• Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

• Paternidad.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad . En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

• Lactancia.

o Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora deberá comunicar a la empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elija, así como su decisión de disfrutarlo ella o cederle este derecho al padre.

• Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que llegue con el empresario.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Capítulo XIII. Solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 72. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de

Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional , trabajos de superior o inferior categoría ; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en la provincia de Almería.

Disposición transitoria.

De conformidad a lo previsto en el número 2 del artículo 30 del presente Convenio, relativo al complemento personal de antigüedad, los trabajadores que, con anterioridad a 10 de enero de 1.995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas o estuviesen en trance de adquisición en el tramo correspondiente conforme a la escala anterior, percibirán el exceso que tengan causado o al causen derecho sobre lo dispuesto en el número 1 del citado artículo, resultando el siguiente complemento personal de antigüedad:

-Trabajadores con 16 años de antigüedad: tres bienios y dos quinquenios.

-Trabajadores con 19 años de antigüedad: dos bienios y tres quinquenios.

-Trabajadores con 24 años de antigüedad: dos bienios y cuatro quinquenios.

-Trabajadores con 29 años de antigüedad: dos bienios y cinco quinquenios.

Disposición adicional.

Incremento económico para los años 2012 y 2013. El incremento salarial para los citados ejercicios, se fijará aplicando a las tablas correspondientes el 2,5%, salvo lo previsto para el plus de nocturnidad y el plus de personal de taquillas.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en cada uno de dichos ejercicios.

#*1*#

#*2*#

#*3*#

#*4*#

#*5*#

#*6*#

#*7*#

#*8*#

Anexo III

Propuesta de finiquito

#*9*#

#*10*#

#*11*#