
ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 31 de mayo de 2010.
Relaciones Laborales y Recursos.
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la actividad de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, Código 3700875**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 19 de mayo de 2010 y suscrito con fecha de 17 de mayo de 2010, por la Asociación de Empresarios de Transporte de Viajeros por Carretera (AESBUS) y centrales sindicales de UGT y CCOO. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca a 31 de mayo de 2010.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Cabalero.

**VI CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE VIAJEROS
POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE SALAMANCA
AÑOS 2010-2011**

CAPÍTULO. I OBJETO

Artículo 1. OBJETO

El presente Convenio, denominado VI Convenio Colectivo Provincial de Transporte por Carretera, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPÍTULO. II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad consista en el transporte urbano e in-

terurbano de viajeros por carretera en todas sus modalidades, incluidas las Auto-Estaciones de Viajeros.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL

1.- Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicio en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

2.- Son casos de exclusión del ámbito personal del presente Convenio los referidos en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende la provincia de Salamanca.

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL

1.- Vigencia: el presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, con efectos desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre del año 2011, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

2.- Prórroga: este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se entenderá lo que el nuevo Convenio determine.

3.- Denuncia: el presente Convenio podrá ser denunciado expresamente con una antelación de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia y en todo caso de forma automática el 31 de Diciembre del año 2011.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Compensación: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volver a negociar su contenido.

Artículo 8. CONDICIONES PERSONALES

1.- Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el/la trabajador/a condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

2.- Los trabajadores podrán ser asistidos por sus representantes sindicales en la negociación de sus condiciones individuales.

3.- Deberá aplicarse el principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, religión, afiliación o no a un sindicato, discapacidad o enfermedad, respecto a todas las condiciones y derechos que constituyen la relación laboral.

CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias, conflicto y mejorando incluso el contenido

o articulación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

2.- Estará compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes, Empresarial y Social, quienes podrán usar de asesores (dos por cada sindicato u organización empresarial) con voz pero sin voto). De entre los ocho miembros se elegirá una presidencia y una secretaria, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes y debiéndose alternar los cargos.

3.- Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo, se procederá a la constitución efectiva de la Comisión, que se dotará del correspondiente reglamento, incorporándolo como anexo al Convenio.

4.- Cuando la Comisión no logre en su seno para la solución de los conflictos a ellas sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León, acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado. Los plazos para la resolución de los expedientes serán de cinco días hábiles desde la recepción de los asuntos por parte de la Comisión.

5.- La Comisión se reunirá dos veces al año con carácter ordinario y siempre que sea necesario resolver un conflicto o elaborar un calendario con carácter extraordinario.

6.- Los acuerdos adoptados en el pleno de la Comisión, tendrán el mismo valor y eficacia que lo pactado en el presente Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc.

7.- La Comisión velará por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres

8.- El domicilio social de la citada Comisión será en la sede de CONFAES, Plaza de San Román, N° 7- 37001 Salamanca.

Artículo 10. CONFLICTOS ENTRE NORMAS

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesarios, se resolverán mediante la aplicación de las más favorables para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la Empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

CAPÍTULO V. PROVISIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 12. CONTRATACIÓN

1.- La contratación de personal se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio, y en especial se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia en todo momento el respeto escrupuloso al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, raza, religión.

2.- Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 13. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.- CONTRATOS FORMATIVOS

1.1 CONTRATO EN PRÁCTICAS

a) Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de Título Universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Su-

perior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador discapacitado inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

- b) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- c) Las retribuciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación no podrán ser inferiores al 70% o al 85% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en la Tablas Salariales del presente Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, no pudiendo ser inferiores en ningún caso al Salario Mínimo Interprofesional.
- d) En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral disfrutarán de las mismas condiciones que el resto del personal afectado por el presente Convenio.

1.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

- a) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. Esta limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con:
 - Personas con discapacidad.
 - Con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.
- c) Obligatoriamente el tiempo dedicado a la formación se distribuirá e impartirá día a día a lo largo de la duración del Contrato. Nunca y bajo ningún concepto, se dejará para el final del contrato la impartición de la formación a la que tienen derecho.
- d) El contrato determinará obligatoriamente el oficio o puesto de trabajo cualificado para el que se realiza la formación o aprendizaje.
- e) Las retribuciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrán ser inferiores al 100% del Salario Mínimo Interprofesional.
- f) En caso de I.T. por enfermedad común, o accidente no laboral, disfrutarán de las mismas condiciones que el resto del personal afectado por el presente Convenio.
- g) Al finalizar el contrato, la empresa deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación y el nivel de formación práctica adquirida.

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

2.1 CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADOS

- a) Deberá reflejar claramente la circunstancia por la que se celebra y siempre que se contrate a un trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución es en principio de duración incierta.
- b) Las retribuciones serán las correspondientes a su categoría profesional, de todos los conceptos salariales fijados en Convenio.
- c) En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, disfrutarán de las mismas condiciones que el resto del personal afectado por el presente Convenio.
- d) A la finalización de estos contratos, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

2.2. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- a) Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la

actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 9 meses en un periodo de 12 ó hasta 12 meses en un periodo de 18 meses. En este último supuesto, en el caso de que los contratos se formalizaran por un periodo inferior y se procediera a la contratación de otro trabajador para el mismo puesto, la duración de ambos contratos no podrá superar el periodo máximo establecido de 12 meses dentro de 18.

- b) Para los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los 9 meses, y cuyos trabajadores no pasen a ser fijos en plantilla, percibirán una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada mes trabajado.
- c) Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que justifique el motivo de este.
- d) Las retribuciones serán las correspondientes a su categoría profesional, de todos los conceptos salariales fijados en Convenio.
- e) Por otra parte, se orienta a las empresas para que utilicen la modalidad de contrato a tiempo parcial para la cobertura de la estacionalidad.
- f) Con la excepción de lo dispuesto en el punto b) del presente artículo, a la finalización de estos contratos, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

3. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

3.1 CONTRATO DE INTERINIDAD.- Se considera contrato de interinidad o sustitución el celebrado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido o la sustituida y la causa de sustitución, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último supuesto el contrato no podrá tener una duración superior a tres meses.

3.2 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

3.3 CONTRATO FIJO DISCONTINUO.- Contratos para el desarrollo de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Si se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, los trabajadores serán llamados por el orden de antigüedad en la empresa dentro de cada categoría.

3.4 CONTRATO DE RELEVO.- Se podrá contratar a una persona desempleada para sustituir a un trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos legalmente, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser la prevista legalmente para acceder a la pensión de ubicación anticipada parcial. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado y la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.5 FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo, respetando el principio de causalidad en la contratación, especialmente en los contratos de relevo y de sustitución.

Durante el último mes de vigencia del presente Convenio, ambas partes se reunirán para analizar y evaluar los resultados de la aplicación del presente acuerdo y sus repercusiones en el conjunto del sector. A tal fin recabarán los datos necesarios de las administraciones públicas competentes en la materia.

Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse.

Artículo 14. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba que pueda pactarse en los contratos de trabajo no podrá exceder de los límites siguientes:

Personal no cualificado: 15 días.

Personal cualificado: 2 meses, tres en empresas de menos de 25 trabajadores.

Técnicos titulados: 4 meses.

Artículo 15. PROMOCIÓN

La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional. Se contará con la participación de la representación laboral.

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. CATEGORÍAS

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica en el Anexo I.

La clasificación profesional consignada en el Anexo I es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

A cada trabajador se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 17. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1.1. En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores, dentro de la misma empresa, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años. Superados estos períodos el trabajador podrá reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas conforme a la normativa aplicable.

1.2. Cuando se desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la de la función que efectivamente realice, desde el primer día que ocupe esta.

1.3. La empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.

2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

2.1 Por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, la empresa podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta. En el supuesto de que la circunstancia que motive esta movilidad dure más de dos meses deberá, en el caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa.

2.2 El trabajador tendrá derecho a seguir manteniendo en todo caso su retribución de origen y demás derechos de su categoría profesional.

2.3 La empresa emitirá informe a los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.

3. CAPACIDAD DISMINUIDA

La empresa, siempre que sea posible, acoplará al trabajador afectado por una incapacidad permanente a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que el grado de incapacidad no de lugar a la extinción del vínculo laboral.

Artículo 18. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se entiende por movilidad geográfica tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral, por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. En todos los supuestos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. TRASLADO

Tendrá esta consideración cuando el cambio del lugar habitual de trabajo, obligado por la empresa, exija al trabajador cambiar de residencia a distinta población, con carácter definitivo.

Durante los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio, las empresas elaborarán el plan de movilidad geográfica de su ámbito, del cual darán traslado a los Representantes Legales de los Trabajadores. Dicho plan podrá ser revisado anualmente. En ausencia del mismo, la prioridad de permanencia en la empresa estará sujeta al criterio de mayor antigüedad del trabajador en la misma. En todo caso, tendrán prioridad de permanencia la representación sindical en la empresa y las trabajadoras embarazadas.

En el supuesto de traslado, la empresa habrá de transportar el mobiliario y enseres del trabajador, o a elección de aquella, abonarle los gastos de este traslado y, además y en concepto de compensación por gastos de desplazamiento del trabajador y su familia, y otros posibles gastos, la empresa deberá abonarle el importe de dos mensualidades, si el traslado es fuera de la provincia donde tuviere su domicilio, o una mensualidad si es dentro de la misma provincia.

Además el trabajador trasladado dispondrá de 10 días de permiso retribuido en el supuesto de traslado fuera de la provincia, o de 5 días si lo es dentro de la provincia.

Los traslados voluntarios, convenidos o permuta no darán derecho a indemnización alguna, ni al disfrute de permiso retribuido.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador y a sus representantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

2. DESPLAZAMIENTOS

Tendrá esta consideración cuando el cambio del lugar habitual de trabajo, obligado por la empresa, exija al trabajador desplazamientos temporales, con residencia en distinta población.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la prestación habitual del servicio, darán derecho al trabajador de la dieta que se establece en el presente Convenio Colectivo mientras perdure la situación.

Si el traslado excede de 3 meses, con el máximo de un año, el valor de las dietas se verá incrementado en un 50% sobre el valor de la dieta ordinaria.

CAPÍTULO VIII. JORNADA LABORAL Y REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 19. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

1.- Para los trabajadores pertenecientes al personal de movimiento, la jornada laboral se pacta en términos anuales y será de 1790 horas.

2.- Para los trabajadores pertenecientes al resto de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, la jornada laboral será de 38 horas semanales, quedando establecida en 1790 horas en su cómputo anual.

3.- Los trabajadores cuya jornada continuada exceda de 6 horas diarias disfrutarán de un tiempo de treinta minutos diarios para la toma del bocadillo, tiempo que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

4.- En la regulación de la jornada y descanso de los trabajadores pertenecientes al personal de movimiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto 902/2007, o norma más favorable que lo sustituya.

5.- Cuando para la prestación del servicio diario sea necesario motivadamente partir la jornada en más de dos tramos ocupando más de

10 horas del día, se abonará al trabajador afectado un plus denominado de disponibilidad horaria en la cuantía resultante de aplicar la siguiente regla:

- 4,11 euros por la primera hora que exceda de las 10 horas diarias desde el inicio de jornada, 6,17 euros por la segunda y 9,25 euros por cada una de las siguientes

Los tiempos de interrupción entre tramos no computarán ni como tiempo de trabajo efectivo ni como tiempo de presencia.

6.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente

7.- El calendario laboral para cada empresa estará expuesto en el tablón de anuncios con un mes como mínimo de antelación y contendrá los siguientes datos: turno de trabajo, días de descanso y vacaciones. Los Representantes Legales de los Trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

8.- Adaptación de la jornada de trabajo: los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma

Artículo 20. DESCANSOS

1. Para los trabajadores pertenecientes al personal de movimiento los descansos mínimos entre jornadas y semanal deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) n° 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n° 3821/85 y (CE) n° 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo.

2.- Para los trabajadores pertenecientes al resto de grupos profesionales:

Descanso entre jornadas: El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

Descanso semanal: Con carácter general será obligatorio el descanso de día y medio semanales que coincidirá, a ser posible, con el sábado y domingo. No obstante podrá acumularse el medio día de descanso semanal en ciclos más amplios de hasta cuatro semanas, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 21. TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

Se considera como tiempo efectivo de trabajo:

- 1.- El de conducción del vehículo.
- 2.- Las averías cuando el conductor participe o colabore en la reparación.
- 3.- Los tiempos dedicados a repostar.
- 4.- Preparación y puesta en marcha del vehículo.
- 5.- Preparación o liquidación de documentos y control de acceso de los pasajeros.
- 6.- Los tiempos dedicados a la carga y descarga de los equipajes.
- 7.- El servicio de guardia y vigilancia en garajes, talleres o estacionamientos.

Artículo 22. TIEMPOS DE PRESENCIA

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo. Sólo se le podrá aplicar en la jornada semanal hasta un máximo de 20 horas en cómputo mensual. Será considerado como tal:

- 1.- Por razones de espera en servicio discrecional estando a cargo del vehículo
- 2.- Expectativas cuando se produzcan en el centro de trabajo.
- 3.- Servicios de guardia
- 4.- Viajes sin conducción para la toma de servicio en vehículo de la empresa.
- 5.- Averías donde no participa el conductor.
- 6.- Comidas en ruta.

7.- Revisión de vehículos en talleres en presencia del conductor.

8.- Por razones de espera en localidades distintas a las de principio o final de trayecto

Estos tiempos serán considerados a efectos de compensación de la siguiente forma:

Los correspondientes al Apdo. 1 de este artículo serán computados por mitad.

El resto de apartados de este artículo serán computados al 100%.

Su valor se calculará aplicando la siguiente fórmula: Salario anual excepto complementos personales dividido por la jornada anual.

Artículo 23. HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual pactada. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la reducción o supresión de las horas extraordinarias con un máximo realizable de 70 horas/año.

2.- De común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los dos meses siguientes a su realización, o bien abonarse a razón de (1,25 X salario anual, excepto pluses personales / jornada anual) euros por cada hora extraordinaria.

3.- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a menores de 18 años.

CAPÍTULO IX. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. VACACIONES

1. Serán de 31 días naturales para los trabajadores que lleven más de un año en la empresa o, en su defecto, la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la misma.
2. El disfrute de las mismas será preferentemente en el período comprendido entre Mayo a Septiembre y Navidad.
3. No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
4. Las vacaciones no podrán comenzar en día de descanso.
5. El disfrute de vacaciones no absorberá ni anulará los descansos generados pendientes de disfrutar.
6. Las situaciones de I.T. que requieran hospitalización producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. En ambos supuestos, el período vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa.
7. Las vacaciones se disfrutarán en todos los casos, incluido el supuesto anterior, antes del 31 de Diciembre de cada año, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo 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, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo o la que hubiera podido tener derecho durante la baja de maternidad o paternidad.
8. Las Empresas junto con la Representación Social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 25. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. Se establecen dos días de permiso retribuido por la empresa en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

Se reconoce a los trabajadores el permiso retribuido por la Seguridad Social de trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple, que podrá ser disfrutado a jornada total o parcial y deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación.

3. 1 día por traslado de vivienda habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Para las categorías de conductor/a y conductor/a perceptor, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. 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 de permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir al jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de tres días retribuidos al año por asuntos propios, siendo necesaria la comunicación previa con un mínimo de 48 horas, pero no la justificación. Estos días no serán acumulables al período de vacaciones.
11. Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la Seguridad social o Mutua de Accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador necesite asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

Artículo 26. 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. 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 inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado

otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de ocho años de edad tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida. Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el año siguiente se tendrá derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la empresa, 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

4. 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.
5. 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.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES

Artículo 27. SALARIO BASE

1. El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo. La cuantía del Salario base, para cada categoría profesional será la que se establece en el Anexo II, que supone para el año 2010 un incremento porcentual del 1,00 % sobre las tablas salariales vigentes el 31/12/2009.
2. Para el año 2011, se acuerda un incremento porcentual del 1,00 % sobre las tablas salariales vigentes el 31/12/2010.
3. Su liquidación se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo. El trabajador tendrá derecho a percibir cantidades anticipadas a cuenta, del trabajo realizado.

Artículo 28. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

En caso de que el incremento del IPC de 2010 supere el 1,00 %, se efectuará revisión económica en el exceso producido, con efectos desde el 1º de Enero de 2010. En caso de que el incremento del IPC de 2011 supere el 1,00 %, se efectuará revisión económica en el exceso producido, desde el 1º de Enero de 2011.

Artículo 29. PLUS DE CONVENIO

Se establece un plus de convenio en la cuantía que se establece, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el Anexo

II. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año, con excepción de las dos gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios. A este Plus, se le aplicara el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 30. PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Los trabajadores que presten servicio entre las 21 horas del día 24 de diciembre y las 18 horas del 25 del mismo mes, así como entre las 21 horas del día 31 de diciembre y las 18 horas del 1 de enero, percibirán un plus en la cuantía que se establece en el Anexo II. A este Plus, se le aplicara el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 31. QUEBRANTO DE MONEDA

Aquellos trabajadores que tengan como función cobros o pagos de dinero percibirán por éste concepto el 0,75 por mil de los fondos manejados, con el mínimo establecido en el Anexo II. A este Plus, se le aplicara el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 32. PLUS DE TRANSPORTE.

Las Empresas abonarán por este concepto durante el año 2010 la cantidad de 90,90 euros mensuales. Dicho plus se percibirá durante cada uno de los meses del año, exceptuando el período de vacaciones. A este Plus, se le aplicara el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 33. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Navidad, consistentes ambas en 30 días de salario base más antigüedad. Estas pagas deberán abonarse antes del día 15 de cada uno de los dos meses de referencia.

Asimismo, las empresas abonarán a sus trabajadores una paga extraordinaria en el mes de Marzo consistente en 30 días de salario base más antigüedad, la cual se hará efectiva por año vencido y antes del 15 de Marzo del año siguiente. Los que no lleven un año al servicio de la Empresa, percibirán la parte proporcional que les corresponda. El salario base al que se refiere el presente párrafo será el que figura en el Convenio Colectivo el día 31 de diciembre del año al que se refiere dicha paga extraordinaria

Artículo 34. ANTIGÜEDAD

Desde el 1 de Enero de 1.997, la percepción del complemento de antigüedad para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio es la siguiente:

- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el máximo del 60%: mantendrán este porcentaje consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 50%: podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 60% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 40%: podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 50% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 30%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 45% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 20%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 35% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 10%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 25% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 5%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 20% como porcentaje máximo consolidado.

Los trabajadores afectados por este convenio que a 1 de Enero de 1.997 no percibiesen complemento de antigüedad o los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a dicha fecha, percibirán por dicho concepto aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio, por cada quinquenio generado. En este supuesto, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento.

Artículo 35. PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 36. DIETAS

1.- Los trabajadores que por necesidades de servicio tengan que efectuar desplazamientos, fuera de su centro de trabajo y que se vean obligados a efectuar gastos de manutención y/o a pernoctar fuera de su domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos. La empresa podrá optar entre compensar los gastos efectivamente realizados por los trabajadores, debidamente justificados, o abonar las cantidades establecidas en el presente artículo.

2.- La parte de dieta correspondiente a la comida del mediodía se percibirá cuando el productor inicie un servicio antes de las doce horas y lo finalice después de las dieciséis horas. Representará el 35 % de la dieta completa.

3.- La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el productor inicie un servicio antes de las veinte horas y lo finalice después de las veintidós horas en horario de invierno y después de las veintitrés horas en horario de verano. Representará el 25 % de la dieta completa.

4.- La parte de dieta correspondiente a la cama y desayuno se percibirá cuando el servicio realizado obligue al productor a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual y de su centro de trabajo, y en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas. Representará el 40 % de la dieta completa.

5. La remuneración por estos conceptos será:

Año 2010	
Servicios Regulares	37,37 €
Servicios Discrecionales	50,50 €
Comidas en Plaza	10,10 €
Servicios Internacionales	60,60 €

6.- A los trabajadores que excepcionalmente y por necesidades de la empresa tengan que iniciar o dejar su jornada de trabajo en lugar distinto del habitual, la empresa optará por sufragarles los gastos correspondientes al importe del billete en el medio de locomoción más adecuado o abonarles los gastos del desplazamiento originado en vehículo del propio trabajador a razón de 0,19 €/km.

7.- La liquidación de las dietas se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, salvo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

8.- El trabajador y la empresa podrán acordar la percepción de anticipos a cuenta de los viajes que se realicen, así como de las dietas.

CAPITULO XI. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 37. INCAPACIDAD TEMPORAL

Complemento de IT por accidente.- Los trabajadores en situación de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria por un período máximo de 390 días por contingencia.

Complemento de IT por enfermedad común con hospitalización.- Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común que requiera hospitalización percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria desde el momento del ingreso en el centro hospitalario y continuará abonándose dicho complemento mientras dure la convalecencia y se reciba el alta médica por un período máximo de 180 días por contingencia o año.

Complemento de IT por enfermedad común sin hospitalización.- Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común que no requiera hospitalización percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria a partir del día 11 de producirse la baja y abonándose hasta un período máximo de 150 días por contingencia o año. Estas cantidades complementan a las prestaciones que por estas contingencias abone la Seguridad Social.

La base reguladora sobre la que la empresa calculará los complementos será la misma que utilice la Seguridad Social para el cálculo de las prestaciones a su cargo.

Artículo 38. JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. Los trabajadores que anticipen su jubilación, en este caso de mutuo acuerdo con la empresa, y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años	12 mensualidades
61 años	10 mensualidades
62 años	8 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	4 mensualidades
2. Las empresas y los Sindicatos se comprometen a fomentar, dentro de las mismas y entre los trabajadores que reúnan los requisitos que exige el Real Decreto 1991/84, de 31 de Octubre, en su capítulo 2, las jubilaciones anticipadas. Asimismo, las partes anteriormente mencionadas, fomentarán las jubilaciones anticipadas a los 64 años de la forma que establece el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, Boletín Oficial del Estado de 20 de Julio de 1.985. Dado el carácter de este contrato por anticipación de la edad de jubilación, los trabajadores que con 64 años se jubilen bajo esta modalidad no percibirán las 4 mensualidades que se establecen en el apartado anterior.
3. Cuando un trabajador se jubile a la edad de 65 años, disfrutará de dos meses de permiso retribuido si su antigüedad es superior a diez años. En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrán optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Artículo 39. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

1. Las empresas se comprometen a contratar un seguro de accidentes individual para cada uno de sus trabajadores, cubriendo las 24 horas del día, con las siguientes cuantías:

AÑO 2010

- 35.451,00 € en caso de muerte por accidente.
- 42.521,00 € en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

AÑO 2011

- 35.805,00 € en caso de muerte por accidente.
- 42.946,00 € en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

2. Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o el accidentado/a, según proceda, siendo compatibles con cualquier otra indemnización.
3. Las empresas dispondrán de un plazo de 30 días naturales a partir de la publicación del convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas mencionadas en el artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa. Los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de copia de las pólizas.

Artículo 40. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

1. Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento de alguna persona trabajadora fuera de su residencia, los gastos de traslado del/la fallecido/a, correrán a cargo de la empresa.
2. Las empresas abonarán dos mensualidades a los herederos o herederos naturales del trabajador que fallezca, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador/a fallecido/a tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

Artículo 41. SEGURO OBLIGATORIO DE VIAJEROS

Las empresas abonarán al seguro obligatorio de viajeros la prima voluntaria, de manera que permita el trabajador en caso de accidente, percibir la indemnización completa correspondiente.

Artículo 42.- TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Las empresas que empleen un número de 50 o más trabajadores/as, están obligadas a que de entre ellos, al menos, un 2% sean minusválidos/as.

CAPÍTULO XII. DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 43. PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

En el supuesto que un conductor sufra la retirada del carnet de conducir conduciendo un vehículo de la empresa, salvo que la causa

de la privación fuera de alcoholemia o drogodependencia e imprudencia temeraria, la empresa tenderá a acoplar a los conductores en otro puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses y siempre y cuando no exista reincidencia.

Los primeros 30 días de privación del carné se aplicarán a disfrute de vacaciones reglamentarias si las tuviera pendientes.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados simultáneamente por la retirada del carnet de conducir, la empresa tendrá la obligación de acoplar como máximo al siguiente número de conductores en función de la plantilla que de los mismos tenga la empresa:

- Hasta 20 conductores 1
- Hasta 40 conductores 2
- Hasta 60 conductores 3
- Más de 60 conductores 4

Las empresas que tengan en plantilla menos de 5 conductores / as no estarán sujetas a lo establecido en el presente artículo.

En el caso de que un empleado sufra prisión por causa de accidente ocurrido en el servicio de la Empresa, ésta estará obligada a defenderlo ante los Tribunales y a gestionar su libertad, prestando la fianza que para ello fuere necesaria.

CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 44. SALUD LABORAL

1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, B.O.E. N° 27 de 31 de Enero de 1.997.
2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.
3. Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores/as teniendo esta condición de confidencial.
4. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador/a sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.
5. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los/las trabajadores/as, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 45. RIESGOS POR SITUACIÓN DE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

RIESGO POR EMBARAZO

Cuando la trabajadora embarazada realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

RIESGO POR LACTANCIA NATURAL

Se establece una nueva prestación de riesgo por lactancia natural, para los casos en los que la madre trabajadora esté dando de lactar de forma natural y corra algún riesgo su salud o la del neonato. La cuantía de esta prestación es equivalente a la prestación por maternidad, 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

Artículo 46. ROPA DE TRABAJO

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, vestuario, ropa de trabajo y equipos de protección. El vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes y adaptarse a la climatología local. La ropa de trabajo se entregará por parte de la empresa en el primer trimestre de cada año.

Como norma general por parte de la empresa se le entregará al trabajador toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo. Por deterioro de la ropa de trabajo se le entregará otra al trabajador.

1. GRUPO PROFESIONAL III INSPECTOR/A, CONDUCTOR/A y COBRADOR/A

Un uniforme de verano al año, compuesto por 1 pantalón, dos camisas de manga corta. Un uniforme de invierno al año, compuesto por un pantalón, una chaqueta o jersey, dos camisas de manga larga.

Un mono de trabajo al año. (conductores/as)

Un par de guantes de trabajo al año. (conductores/as)

2. GRUPO PROFESIONAL IV JEFE/A DE EQUIPO, OFICIALES DE 1.ª, 2.ª, ENCARGADO/A DE ALMACÉN, ENGRASADOR/A, LAVA COCHES, MOZO/A DE TALLER

Dos monos de trabajo al año.

Dos pares de guantes de trabajo al año.

Un par de zapatos de seguridad al año.

A los engrasadores y lavacoques, que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de un calzado adecuado cada dos años.

3. GRUPO V PERSONAL DE LIMPIEZA

Una bata de trabajo al año.

Un par de zuecos al año o cualquier otro tipo de calzado apropiado para su trabajo.

Guantes de goma en cantidad suficiente para todo el año.

CAPÍTULO XIV. FORMACIÓN

Artículo 47. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales. Asimismo, tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en relación con la actividad del sector, estando obligados a su aprovechamiento.
2. La empresa está obligada a fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de modificación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.
3. Las empresas del sector afectadas por este Convenio facilitarán la adquisición de conocimientos que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.
4. Asimismo estarán obligadas a facilitar el reciclaje profesional de aquellos trabajadores que se reintegran al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, o suspensión del contrato de trabajo.
5. Los cursos de reciclaje o formación que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien económica, sin que en este último caso pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.
6. Las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua. A tal fin, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Profesional compuesta por ocho miembros, que evaluarán la programación que permita atender dichas necesidades. La Comisión se relacionará y estructurará para la gestión de dichos programas con lo que se establezca al respecto en el Acuerdo Nacional de Formación continua y normas que los desarrollen.

CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. FALTAS Y SANCIONES

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo,

que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos. individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 49. FALTAS LEVES

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación. cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 50. FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose falta comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 49, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 49.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 49.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 49.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 48.4) se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 51. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
11. El acoso sexual: "Es acoso sexual, la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo". (Concepto recogido en la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo)

Artículo 52. PRIVACIÓN DE LIBERTAD

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

Artículo 53. SANCIONES

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 54. PRESCRIPCIÓN

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

Artículo 55. PROCEDIMIENTO

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, gra-

ves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador (El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y la representación sindical velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores/as, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

CAPÍTULO XVI REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 56. DERECHOS SINDICALES

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- PAGO DE ATRASOS

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados antes de último día del mes siguiente al de la publicación del mismo en el BOP.

SEGUNDA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento, así como al Laudo Arbitral Estatal, Convenio Regional o Estatal del Transporte de Viajeros por Carretera si estuvieran firmados.

TERCERA.- CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL

Las empresas que pretendan descolgarse de las tablas salariales del presente convenio deberán pactar con los Representantes de los trabajadores, o en su defecto con el conjunto de los mismos, la aplicación de dicho descuelgo, así como las condiciones del mismo. (límites temporales, condiciones de reenganches, etc...).

Dicho acuerdo será trasladado a la Comisión Paritaria de este Convenio para su ratificación unánime y obligatoria, previo análisis y estudio de la documentación e información complementaria que la Comisión Paritaria considere.

Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán ser ratificados, rechazados o modificados, en todo o en parte, por la Comisión Paritaria, debiendo fundamentar la decisión tomada.

CUARTA.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de opor-

tunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia de unidades familiares, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a aquellas personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o mediante una acreditación similar que justifique con certeza y claridad esta circunstancia.

QUINTA.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general., así como el contenido de la ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a materia laboral y mejora de derechos laborales se refiere.

SEXTA.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La normativa aplicable en esta materia es la Ley 1/2004 de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo: reducción de jornada con disminución proporcional de salario; y derecho a la adaptación del horario y flexibilización del mismo.
- Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Con un puesto de una categoría equivalente y mismo grupo profesional. Seis meses iniciales con reserva de puesto, a continuación derecho a opción entre uno y otro pero sin reserva.
- Derecho a la suspensión voluntaria del contrato de trabajo con reserva de puesto, por parte de la trabajadora. Periodo inicial de 6 meses, pudiendo ser prorrogable un total de hasta 18 meses, si lo considera necesario el titular del juzgado de violencia. Así se coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, y posibilitar la prestación correspondiente.
- Derecho de extinción voluntaria del contrato de trabajo por parte de la trabajadora. También la coloca en situación legal de desempleo con la posibilidad de solicitar la prestación correspondiente.
- Derecho a que las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, sean consideradas como justificadas y derecho a que no se computen a los efectos del despido por causas objetivas.
- Derecho a la consideración de despido nulo al que se produzca cuando la víctima ejerza cualquiera de los derechos mencionados anteriormente.

SÉPTIMA.-ACOSO SEXUAL EN EI TRABAJO

La dirección de la empresa de velará por un adecuado ambiente de trabajo, en el que no existan conductas de acoso sexual entre su personal así como la obligación de actuar en caso de producirse.

La dirección de la empresa considera que actitudes de acoso y acoso sexual suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y por ello manifiesta que no se admitirán y que se considerarán como falta laboral muy grave.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupos Profesionales.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en cinco Grupos Profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo. Se incluirán en cada Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido

categorias profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación.

GRUPO PROFESIONAL I:- PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

Jefe de Servicio.- El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

Ingenieros y Licenciados.- Dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial,... Etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Inspector Principal.- Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y ATS (D.U.E.).- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial,... etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

GRUPO PROFESIONAL II:- ADMINISTRACIÓN

Jefe/a de Administración.- El o la 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 el servicio o departamento de administración de la empresa.

Jefe/a de Sección.- El o la 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 todas o alguna de las secciones de la empresa.

Jefe/a de Negociado.- Es quien, bajo la dependencia del Jefe/a de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

Oficial Administrativo/Operador Informático.- Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnicos-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos así como los liquidadores y recaudadores.

Oficial Comercial.- Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

Auxiliar Administrativo.- Realiza, sin la autonomía del Oficial Administrativo, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Programador/a.- Es el que, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

GRUPO PROFESIONAL III:- PERSONAL DE MOVIMIENTO

Jefe/a de Estación.- 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.

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

Inspector/a.- 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, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuántas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor-perceptor.- Es el operario u operaria que con carnet de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor/a y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador o cobradora.

Conductor/a.- Es quien opera, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario/ade taller cuando no tenga trabajo de conductor/a a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Cobrador/a.- Es aquel operario u operaria que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando así mismo al conductor o a la conductora en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Oficial de Servicios Turísticos.- Es aquel trabajador que con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros, información y acompañamiento a los mismos, así como prestarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes,... etc.

Auxiliar en ruta.- Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes,... etc) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente.

Taquillero/a.- 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 o encargado/a de consigna.- Es el trabajador que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario/a de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

Mozo.- Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor de mercancías, de carga y descarga de equipajes,... Etc.).

GRUPO PROFESIONAL IV:- PERSONAL DE TALLERES

Jefe/a de Taller.- El quien, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Encargado/a General.- Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección o Jefatura de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio o dependencia de la empresa.

Jefe/a de Equipo.- Bajo la dependencia del Encargado/a General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de Talleres 1º.- Se incluyen en esta categoría aquellos o aquellas que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a, ...etc.) realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de Talleres 2º.- Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a,... etc.) adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Encargado/a de Almacén.- Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial de Almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Oficial de Almacén.- Es el trabajador que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Mozo de Taller o Especialista.- Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Engrasador/a.- Tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confien, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

Lavacoques.- Son los encargados o encargadas, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confien, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

GRUPO PROFESIONAL V:- PERSONAL SUBALTERNO

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

Telefonista/Recepcionista.- 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.

Guarda/Portero-a/Personal de Vigilancia.- Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

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

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

Tablas de asimilación.- Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2.010

	€/mes
Jefe de Servicio	1273,15
Ingenieros y Licenciados	1191,03
Inspector Principal	1166,34
Ing. Técnicos, Diplomados Universitarios y ATS	1006,67
Jefe de Administración	1099,51
Jefe de Sección	1006,67
Jefe de Negociado	1001,68
Oficial Administrativo/Operador Informático	957,30
Oficial Comercial	949,15
Auxiliar Administrativo	892,73
Programador	1006,67
Jefe de Estación	1082,99
Jefe de Tráfico	991,02
Inspector	969,06
Conductor-Perceptor	949,15
Conductor	943,14
Cobrador	911,28
Oficial de Servicios Turísticos	957,30
Auxiliar de ruta (acompañante)	892,73
Taquilleros	892,73
Factor / Encargado de consigna	892,73
Mozo	880,37
Jefe de Taller	1089,77
Encargado General	957,30

	€/mes
Jefe de Equipo	969,06
Oficial de Talleres de 1. ^a	949,15
Oficial de Talleres de 2. ^a	936,68
Encargado de Almacén	920,22
Oficial de Almacén	911,28
Mozo de Taller o Especialista	885,64
Engrasador	916,06
Lavacoches	916,06
Cobrador de Facturas	892,73
Telefonista / Recepcionista	889,32
Guarda / Portero / Personal de Vigilancia	872,47
Personal de Limpieza	723,67
PLUS CONVENIO	75,55
PLUS TRANSPORTE	90,90
QUEBRANTO DE MONEDA	22,07
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	73,56

Servicio Territorial de Medio Ambiente

Anuncio

Recibida en este Servicio Territorial la Propuesta de Clasificación de las Vías Pecuarias en el término municipal de Valdunciel, perteneciente a la provincia de Salamanca, se hace público que durante un plazo de veinte días hábiles contando a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio (según el Art 86.2 de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Publicas y del procedimiento Administrativo común) podrá ser examinada en estas oficinas, C/. Villar y Macías, 1 (Unidad de Ordenación y Mejora I), en horario de atención al público (9 a 14h.), así como presentar las alegaciones o reclamaciones que se estimen oportunas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Salamanca, 7 de junio de 2010.-El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, Javier Galán Serrano.