

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

08017-2015

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO*Resolución y Texto del Convenio Colectivo de la empresa MY C VIAJES Y TURISMO RURAL, S.L. (Código 12100422012015)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa MY C VIAJES Y TURISMO RURAL, S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 23 de noviembre de 2015, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 25 de noviembre de 2015

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

Convenio colectivo 2015-2019

M y C VIAJES Y TURISMO RURAL, S.L.

Artículo 1.º Ámbito territorial, funcional y remisión.

El presente Convenio colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de la empresa M y C VIAJES Y TURISMO RURAL, S.L. (en adelante "la empresa"), y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Castellón donde la empresa desarrolle su actividad.

El presente convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha empresa comprendida en la normativa legal vigente.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 2.º Ámbito personal.

Este convenio, concertado por la representación de los trabajadores en la figura de su delegado de personal y el representante legal de la empresa, afecta a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:

a) El personal a que se refiere los artículos 1, Tres, c) y 2, Uno, a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Profesionales Liberales vinculados con contratos civiles de prestación de servicios.

c) Asesores.

Artículo 3.º Vigencia y duración, denuncia y vinculación a la totalidad

La vigencia de este convenio será de cinco años, a contar desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2019.

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del convenio se entenderá éste prorrogado, manteniendo su tenor normativo y obligacional mientras no se firme y alcance vigor el que lo sustituya, sin perjuicio de que el nuevo convenio tenga efectos retroactivos.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de las estipulaciones. No obstante, si la jurisdicción laboral declarase nulo alguno de los pactos del mismo en su actual redacción, quedará nulo y sin valor ni efecto solo dicho pacto o precepto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo considerando las causas declaradas para su nulidad.

Artículo 4.º Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 5.º Organización y obligaciones del trabajador.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación. En el ejercicio de dichas facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin perjuicio de los deberes de información y consulta establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en relación a los representantes legales de los trabajadores.

2. Las Obligaciones del trabajador. Todos los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como deberes básicos, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, contribuyendo a la productividad de la empresa.

2.1. En el caso de los trabajadores de conducción de vehículos, para contribuir a la productividad de la empresa y teniendo en cuenta la importancia que la eficiencia en la conducción y en la ejecución de las tareas complementarias indispensables tienen en la viabilidad de la actividad del transporte de viajeros, se establecen unas obligaciones de referencia que servirán para la valoración, profesionalidad y rendimiento (evaluación del desempeño) de los conductores que serán las siguientes:

1) Ausencia de sanciones de tráfico.

2) Ausencia de daños en el vehículo.

3) Cumplimiento de tiempos de conducción y descanso.

4) Control de los mantenimientos y reparaciones del vehículo. En base a ello el trabajador es responsable de controlar los mantenimientos periódicos del vehículo y de las reparaciones, debiendo informar a la empresa de los vencimientos para su realización.

5) Control del cumplimiento de las obligaciones de carácter administrativo de sus permisos de conducción y similares y del vehículo (ITV).

6) Custodia del vehículo y del equipaje. El trabajador se hará cargo de la seguridad del vehículo que tiene asignado y del equipaje que se encuentre en el interior del mismo.

7) Resolución de incidencias o averías leves de forma autónoma, que redunden en la mayor eficiencia evitando gastos en servicios de asistencia en carretera.

8) EL trabajador deberá efectuar el repostado de carburante y de cualquier otro tipo de repostado al llegar al centro de trabajo, al igual que será el responsable de realizar la limpieza interior y exterior del autocar una vez terminados los servicios asignados por la empresa.

9) Trato educado y amable con los clientes, favoreciendo la imagen de la empresa.

10) Cuando los clientes dispongan de equipaje, el conductor deberá ayudar a cargar y descargar las maletas del autocar.

11) La empresa proveerá a sus trabajadores de chaqueta o prenda similar, de dos camisas de manga larga y dos de manga corta y de una corbata. Los trabajadores tendrán la obligación de hacer uso de él.

12) EL trabajador deberá entregar todos los discos tacógrafo y descargar los datos de la tarjeta de manera inmediata en los siguientes casos:

a) Extinción de la relación laboral

b) Por caducidad de la tarjeta.

c) Por requerimiento de la Administración.

Artículo 6. Jornada, Cómputos y Descansos semanales

La jornada ordinaria máxima de los trabajadores será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, que podrá distribuirse de forma irregular y computada a razón de una jornada semanal promedio de 40 horas, en cómputo anual. Con carácter general, la jornada ordinaria no podrá exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo;

La regulación de la jornada laboral en los conductores y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, se regularán por lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 y Reglamento CE número 561/2006:

- Conducción semanal (artículo 6.2): Máximo de 56 horas semanales.
- Conducción bisemanal (artículo 6.3): Máximo de 90 horas en el período de 2 semanas consecutivas.
- Tiempo diario de conducción (artículos 4.k y 6.1): 9 horas. Dos veces por semana se podrá conducir un máximo de 10 horas.
- Conducción continuada máxima (artículos 7): 4 horas y 30 minutos.
- Pausa (artículos 7): Después de 4 horas y 30 minutos de conducción, deberá realizarse una pausa de 45 minutos.
- Fraccionamiento de la pausa (artículos 7): Solo se permite el fraccionamiento en dos períodos, uno de 15 minutos y otro de 30 minutos repartidos a lo largo de las 4 horas y 30 minutos.
- Descanso diario normal (artículo 8.2): 11 horas consecutivas.
- Descanso diario reducido (artículo 8.2): Período de descanso de al menos 9 horas consecutivas pero inferior a 11. Solo se puede hacer un máximo de tres descansos reducidos a la semana.
- Descanso diario fraccionado: El primero de ellos de al menos 3 horas ininterrumpidas y el segundo de al menos 9 horas ininterrumpidas.
- Los conductores deberán tomar un descanso diario en las 24 horas siguientes al final de su período de descanso diario o semanal anterior.
- Período de descanso semanal normal (artículo 4.h): 45 horas
- Período de descanso semanal reducido (artículo 4.h): Al menos 24 horas como mínimo ininterrumpidas después de seis jornadas desde el inicio de la actividad.
- Cuando se haya hecho uso del descanso semanal reducido, en las tres semanas siguientes deberá recuperarse el período de descanso no disfrutado.

A efectos del cumplimiento de la jornada máxima laboral anual, semanal y/o diaria, solo se computará el tiempo de trabajo efectivo, entendiendo como tal únicamente el registrado en el tacógrafo digital/análogo como conducción efectiva del vehículo y el destinado a otras actividades, según las definidas en la directiva 2002/15 CE,

Horas de presencia o disponibilidad de los trabajadores conductores: Se establecen como horas de presencia aquellas en las que el trabajador está a efectiva disposición de la empresa porque así ha sido requerido por el cliente, descartándose aquellos supuestos en los que no lo está y dispone libremente de su tiempo. En ningún caso serán consideradas como horas de presencia: a) Horas de comidas, cenas, café y similares, y pernoctación. b) Descansos obligatorios en la conducción. c) Antes del inicio y después del fin del trayecto siempre que el trabajador disponga libremente de su tiempo. d) Cada una de las interrupciones que puedan existir durante la jornada diaria y en las que el trabajador pueda disponer libremente de su tiempo.

A consecuencia del tipo de actividad de la empresa (servicio discrecional) donde los horarios vienen ya establecidos se entenderá que el conductor cuando finalice el servicio total o parcialmente dispone de tiempo libre en todo caso, salvo que se le haya indicado lo contrario expresamente por parte de la empresa.

En el supuesto de realizar horas de presencia, las mismas serán retribuidas de forma global en un complemento de presencia.

Para determinar si ha existido realización de horas extraordinarias será necesaria e indispensable totalizar la jornada laboral anual realizada a 31 de diciembre y constatar que la misma ha superado el límite anual de 1.826 horas. Una vez determinada la realización de horas extraordinarias, la empresa, dentro del plazo de 4 meses a contar desde dicho 31 de diciembre, deberá proceder a su compensación económica o con descanso equivalente.

Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso semanal consecutivos, si bien, por razón de servicio los descansos podrán distribuirse para su disfrute en períodos de hasta ocho semanas de acuerdo con el calendario establecido.

Los trabajadores disfrutarán de 14 festivos anuales no recuperables (10 días nacionales, 2 autonómicos y 2 locales), en caso de trabajarse en día festivo, se compensará con un día de descanso alternativo; así mismo, si el festivo no se disfruta por coincidir con descanso semanal o vacaciones y festivo, igualmente será compensado con un día de descanso alternativo.

Jornada Nocturna.- Cuando el trabajador no haya sido contratado específicamente para el servicio nocturno, y su prestación se realizara entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, se considerará que tiene derecho a percibir el plus de hora nocturna por importe de 0,50€ por cada hora que trabaje en dicho período.

Artículo 7. Vacaciones

Todo el personal al servicio de la empresa comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta y cinco días naturales de vacaciones retribuidas. Las vacaciones podrán fraccionarse, para su disfrute, en dos períodos, con una fracción mínima de quince días y la otra por el resto de días, disfrutándose preferentemente entre julio y septiembre y en diciembre.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá, en los casos de I.T. en el supuesto de que tal baja médica lleve consigo hospitalización o necesidad de permanecer en el domicilio y mientras duren estas circunstancias.

Los trabajadores a través de su representación y la dirección de la empresa elaborarán un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa.

Artículo 8. Licencias retribuidas

El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual. Si el traslado se efectúa a otra localidad, el permiso será de dos días.
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- d) Dos días en caso de nacimiento de hijo, ampliable a tres días en el supuesto de que el nacimiento se produzca en sábado o víspera de festivo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Dos días por enfermedad grave, entendiéndose por tal la que supone hospitalización o inmovilización, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Por el tiempo indispensable para efectuar los exámenes correspondientes para la revisión del carné de conducir.
- g) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico de cabecera o especialista, con aportación de justificante.
- h) 40 horas anuales para acompañar a familiares hasta segundo grado en tratamientos oncológicos ambulatorios.

Artículo 9. Excedencias

Las excedencias podrán tener carácter voluntario o forzoso. Esta última dará derecho a la conservación del puesto de trabajo 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. Asimismo, podrán solicitar su pase a excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la última excedencia voluntaria.

Artículo 10. Conciliación de la Vida Familiar y Parejas de Hecho

Será de aplicación lo establecido en la Ley 39/99 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.

Igualmente será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente Convenio, lo dispuesto en la Ley 1/2001 Reguladora de las Parejas de Hecho, promulgada por la Generalitat Valenciana (DOGV de 11 de abril de 2001) y cuantas disposiciones de carácter general se promulguen durante la vigencia de este Convenio.

También será de aplicación la Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres. En todo lo no regulado en el texto del Convenio se estará a lo dispuesto en las leyes anteriormente citadas.

Artículo 11. Maternidad

a) Suspensión del contrato por maternidad.- El período legal de licencia por maternidad en el supuesto de parto simple será de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones. Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

d) Condiciones de trabajo durante el embarazo. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el art. 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el art. 26 de la mencionada Ley.

Artículo 12. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento permanente el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, de conformidad con las reglas de disposición del permiso recogidas en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con treinta días de antelación el ejercicio de este derecho.

Artículo 13. Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

Artículo 14. Excedencia por cuidado de hijo y familiares

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El nacimiento de un hijo posterior da derecho a un nuevo periodo de excedencia y pone fin al que se venía disfrutando. El trabajador excedente 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.

b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un periodo 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 personal en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso, como mínimo, un mes antes del término de la misma.

Si la empresa hubiera contratado a un trabajador en sustitución del que solicitó excedencia, el contratado tendrá la condición de interino, extinguiéndose el contrato cuando finalice la excedencia.

Artículo 15. Lactancia

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 14 jornadas completas.

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

Artículo 16.º Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 17.º Revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio no se pacta cláusula de revisión salarial alguna, salvo que mediante Real Decreto promulgado al efecto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establezca un salario mínimo interprofesional superior al salario establecido en el anexo I del presente Convenio, en cuyo caso se equiparará..

Artículo 18.º Salarios base de grupo.

Se entiende por salario de grupo las percepciones económicas que por el concepto de salario base deban percibir los trabajadores en función de su encuadramiento en un grupo profesional. A efectos de su determinación anual incluyen quince pagas (doce mensuales y las pagas extraordinarias) computadas a salario base.

Para los años de vigencia del convenio son las que figuran en el anexo I.

Artículo 19. Dietas

Dará derecho a una dieta todo servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual y por la distancia a la que se encuentra de su domicilio le sea imposible acudir al mismo.

En casos de viajes de larga duración, es decir, que el servicio obligue al conductor a pernoctar fuera de su domicilio una noche o más, la empresa facilitará al personal los medios adecuados para no tener que aportar sus recursos para satisfacer los importes de la dieta que proceda ya sea alojamiento, cena o comida.

Se fija la cuantía de la dieta correspondiente a comida y cena, siempre que realice o finalice su servicio fuera del domicilio habitual en 11'10 euros.

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y Beneficios, consistirá en el abono de 30 días de salario e conformidad con las cuantías que figuran en la tabla salarial. El abono de dichas pagas se realizará de forma prorrateada mes a mes.

Artículo 21. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias podrán compensarse por descanso siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

Para el caso de que las horas extraordinarias sean pagadas, éstas serán satisfechas al valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Permisos de conducción

1. Todo el personal de movimiento estará obligado a facilitar a la empresa, previo al inicio de su contrato, copia de sus permisos de conducir, así como comunicar los puntos del carnet de conducir de los que dispone en la fecha de contratación. Asimismo, deberá facilitar nueva copia de los permisos tras la renovación de cada uno de ellos. Cada conductor es responsable de las renovaciones de todos los permisos, siendo considerada falta grave la no renovación con carácter previo a la fecha de caducidad del permiso. Para el personal contratado para la conducción de vehículos, en caso de que exista una sanción administrativa que suponga la retirada del carnet de conducir como consecuencia de una infracción cometida en fecha en la que el trabajador no estaba de alta en esta empresa sin haber notificado a la misma esta circunstancia, será motivo de despido disciplinario por incumplimiento de la buena fe contractual.

2. La retirada temporal del permiso de conducir, o la imposibilidad temporal de su no renovación por cualquier causa, serán motivo de suspensión temporal del contrato de trabajo, pasando el trabajador a situación de excedencia voluntaria por el tiempo de suspensión, con un máximo de doce meses, sin derecho a remuneración alguna. El trabajador deberá solicitar el reingreso transcurrido el plazo de suspensión, dentro de un periodo de un mes tras la finalización de la suspensión, perdiendo su derecho al reingreso en el caso de no solicitarlo en el citado plazo.

3. La retirada definitiva o temporal del permiso de conducir derivada de un delito en la conducción, que se haya producido con un vehículo propio o ajeno a la empresa será considerada falta muy grave y motivo de despido disciplinario.

4. La pérdida definitiva del permiso para conducir los vehículos asignados por la empresa será causa de extinción del contrato de trabajo, llevándose a efectos la misma en las condiciones estipuladas en el artículo 52 apartado a) del Estatuto de los Trabajadores cuando se produzca una ineptitud sobrevenida de la capacidad del trabajador para conducir.

Artículo 23. Pago de sanciones derivadas del incumplimiento de las normas de circulación.

Las multas derivadas del incumplimiento del código y normas de circulación, normativa de transporte y seguridad vial, serán abonadas por el conductor, siempre que quede determinada su responsabilidad en la infracción cometida. La empresa podrá proceder al pago de las multas impuestas al trabajador, estando facultada para descontar como anticipo de la nómina el importe de la multa, en el

meses en que se haya recibido y abonado la sanción al organismo sancionador, o bien acordar el fraccionamiento del importe, procediendo a su descuento en meses sucesivos, hasta la cancelación total de la deuda del trabajador con la empresa.

Artículo 24. Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y muerte natural

En caso de muerte o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el beneficiario o beneficiarios, percibirán una indemnización de doce mil euros (12.000'00 euros).

En el supuesto de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluyendo como tal a la cervicalgia, el trabajador afectado percibirá una indemnización de 10.000'00 euros.

Asimismo, se establece una indemnización en caso de fallecimiento por muerte natural de 4.000'00 euros, que percibirán los beneficiarios del trabajador fallecido.

La empresa se obliga a concertar con una Entidad Aseguradora, la cobertura de estos riesgos.

Artículo 25. Seguridad y Salud Laboral.

1. Las partes intervinientes en la negociación del presente convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

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

a) La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

b) La empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo.

c) En materia de prevención los trabajadores recibirán una adecuada información y formación con cargo a la empresa.

d) Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que se designe por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria.

e) La empresa estará obligada a facilitar a sus trabajadores, al menos una vez al año, un reconocimiento médico, que únicamente será de obligado cumplimiento para el grupo profesional de personal de conductores, considerándose la negativa al mismo como causa suficiente para el despido disciplinario. La empresa concertará con el Servicio de Prevención contratado las fechas de realización de las pruebas médicas y se notificará la fecha prevista al trabajador con antelación suficiente, y el trabajador notificará con dos días de antelación la posible falta de asistencia y deberá justificar siempre la causa que la provoque.

2. Se pacta expresamente como medida de seguridad que la empresa podrá utilizar la localización de sus vehículos mediante GPS.

Artículo 26. Incapacidad Temporal

Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo, percibirán el 100 por ciento de su retribución en jornada normal, a partir del primer día de la baja y mientras subsista ésta.

Artículo 27. Supuestos de Contratación

1. A los efectos de la contratación temporal, y dadas las necesidades específicas del sector, se establece:

a) La duración máxima de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de actividad normal de la empresa, y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad se ajustará a las normas sobre contratación del convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, al convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, siempre que el trabajador objeto de este contrato no devenga en fijo, o que el trabajador no rechace la prórroga del mismo.

b) A los efectos de determinar las causas para la válida suscripción de contratos por obra o servicio determinado, se entenderán como tales los servicios regulares temporales, los servicios regulares de uso especial (escolares, trabajadores, etc.), servicios regulares permanentes de uso general de duración limitada en el tiempo por imposición de la concesión; en general, aquellos servicios que puedan individualizarse de la actividad normal y habitual de la empresa.

2. A los efectos de la contratación de trabajos fijos discontinuos, y dadas las necesidades específicas del sector, se establece

a) El contrato de trabajo de fijos discontinuos se configura de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos los trabajadores que presten sus servicios durante tres campañas consecutivas mediante alguna modalidad de contratación temporal, cuando alcancen un promedio de 180 días trabajados por temporada, y siempre que no se produzca una interrupción de la relación laboral superior a 30 días en cada una de ellas.

A los efectos del cómputo de las jornadas a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, el plazo se computará desde el 1 de febrero a 31 de julio de cada año, pudiendo prorrogarse en algunos casos hasta el 31 de noviembre.

La actividad no tendrá que desarrollarse en todo el período completo, ya que la duración de la campaña dependerá de lo establecido en los párrafos anteriores. La prestación de servicios, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de la demanda de nuestros clientes, factores turísticos, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas, y los días de trabajo efectivo durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que haya adquirido tal condición, teniendo preferencia respecto de los trabajadores eventuales.

El llamamiento se llevará a efecto por orden de antigüedad acumulada en función del puesto de trabajo o categoría a cubrir.

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la empresa, criterios técnicos de rendimiento y de producción, factores organizativos, etc.

Si el trabajador no acude al llamamiento y no se incorpora al puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo y se considerará baja voluntaria a partir del tercer día. Se perderá igualmente la condición de fijo discontinuo y se extinguirá su contrato, a todos los efectos y por la mismas causas que pierde la condición de fijo, cualquier trabajador que tuviese esa condición.

En los supuestos en los que el llamamiento coincida con una situación de baja médica o de incapacidad temporal del trabajador, la empresa se compromete, una vez causado el alta, a su reincorporación en la siguiente plaza vacante, manteniendo en todo caso la posición que le corresponde por antigüedad.

Artículo 28. Periodo de prueba

Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso excederá de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores no titulados.

Durante el periodo de prueba la persona contratada tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 29.º Preaviso por extinción de contratos.

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, en los plazos de tiempo que a continuación se indican:

– 15 días, en los contratos de duración superior a seis meses.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja al servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de quince días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

Artículo 30. Régimen disciplinario.

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

1. Graduación de las faltas.- Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Artículo 31. Tipificación de las faltas.-

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de dos meses sin la debida justificación.
- 2) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- 3) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

- 4) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 5) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 6) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
- 7) Pequeños descuidos o negligencias en la conservación del material de la empresa, con repercusiones leves para esta.
- 8) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos, siempre que no se derive sanción administrativa.

9) Incurrir en errores de itinerario, carga y descarga de pasajeros, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga repercusión leve económica para la empresa y el conductor haya sido informado por parte de la empresa del método de carga.

10) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc., de los vehículos así como de los equipos de frío que estos pudieran llevar incorporados.

11) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo tanto exterior como interior.

2. Son faltas graves:

- 1) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en dos meses, sin la debida justificación.
- 2) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- 3) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

4) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

5) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

6) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico, estando incluida la continuada falta de aseo personal y limpieza.

7) Hacer uso en la jornada laboral, de juegos, programas informáticos no autorizados, entretenimientos, etc., que afecten al servicio normal del trabajo habitual.

8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa (teléfono, ordenador, etc.).

9) Descuidos de importancia, hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en el material, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, enseres o documentos de la empresa, con repercusiones leves para esta.

10) No usar los equipos de protección individuales, que la empresa haya entregado, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.

11) Los retrasos injustificados en las salidas de origen y en la llegada a destino, que supongan trastornos graves para los clientes de la empresa y que sean imputables al trabajador.

12) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa. Asimismo, los conductores serán responsables de las posibles consecuencias que conlleven dichos actos.

13) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc., de los vehículos, o equipos que llevase incorporado el camión, si este motivo causara grave repercusión económica para la empresa, así como la no renovación de los permisos de conducción antes de la fecha de finalización de su vigencia.

14) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

3. Son faltas muy graves:

1) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

2) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

3) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

4) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

5) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

6) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

7) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

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

9) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

10) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

11) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

12) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

13) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

14) La manipulación del aparato de control o tacógrafo.

Artículo 32. Sanciones.-

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Postergación para el ascenso hasta 5 años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

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

Artículo 33.º Sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente serán clasificados en seis Grupos Profesionales.

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

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

Grupo Profesional I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este Grupo se cubrirán por libre designación de la Empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o Formación Práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

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

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

Se incluirán en este primer Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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.

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

Jefe de Administración.- 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 el servicio o departamento de administración 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.

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

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

Grupo Profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

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

- Los trabajos para los que se requieren 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 o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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, 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 1ª.- Conductor con más de 48 meses de antigüedad en la empresa, con carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo 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.

Conductor 2ª.- Conductor que cumple con todos los requisitos del Conductor de 1ª salvo la antigüedad en la empresa que será inferior a 48 meses.

Conductor 3ª.- Conductor que, independientemente de su antigüedad, cumple con todos los requisitos del Conductor de 1ª, salvo que sus funciones se desempeñan exclusivamente con vehículos reducidos (minibús, furgoneta) con una carga de pasajeros inferior a 24.

Conductor novel: Es la categoría de ingreso inicial en la empresa para todos los conductores que no acrediten experiencia previa en el transporte de viajeros y para aquellos que, aun teniendo experiencia sea inferior a 24 meses.

Grupo Profesional III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajo cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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.

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

Grupo Profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los Grupos Profesionales II y III, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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

Oficial de Talleres 2ª.- Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pinto, tapicero, electricista, chapista, soldador, ... 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 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.

Grupo Profesional V:

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 elemental.

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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.

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.

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.).

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

Grupo Profesional VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el Grupo Profesional V, 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 y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el Grupo Profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto Grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

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/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.

Grupo I

Grupo II

Grupo III

Grupo IV

Grupo V

Grupo VI

Licenciado Ingeniero

Jefe de Servicio

Ingeniero Técnico

Diplomado Universitario

Jefe de Administración

Jefe de Taller

Encargado General

Inspector

Conductor 1ª

Conductor 2ª

Conductor 3ª

Oficial Administrativo /Operador Informático

Auxiliar Administrativo

Jefe de Equipo

Oficial Talleres 1ª

Oficial Talleres 2ª

Encargado de Almacén

Mozo

Mozo Taller ó Especialista

Lavacoches

Auxiliar de Ruta

Personal de Limpieza

Portero Guarda Personal de Vigilancia

Telefonista/ Recepcionista

Artículo 34.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa tendrá el límite del respeto a los derechos profesionales y económicos del trabajador. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Formación

Los cursos de Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El coste de la formación será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. La no obtención del CAP o su no renovación derivará en las consecuencias previstas en el artículo 22.2 del presente convenio.

Artículo 36.º Vigilancia y cumplimiento del convenio.

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio, una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

2. La Comisión estará compuesta por dos miembros por la parte social y dos por la representación empresarial. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas

por la totalidad de los miembros asistentes a ellas. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

3. Con independencia de la autorregulación prevista en el apartado anterior, los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquier de las partes. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de dos días. Procederá a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las dos representaciones.

4. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento, así como el seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

c) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa y trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo. Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

e) Pronunciarse, en caso de desacuerdo, en los supuestos de inaplicación de las condiciones del convenio a que se refiere el artículo 82.3 ET y en los términos allí prevenidos.

5. En caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se pacta el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

ANEXO I. Salarios

-	S. Base Mes	Prorrata Extras	S Base Anual
Grupo I	-	-	-
Jefe de Servicio	1.200,00 €	300,00 €	18.000,00 €
Ingenieros y Licenc.	1.200,00 €	300,00 €	18.000,00 €
Ing. Tec. Y Aux. Tit.	1.100,00 €	275,00 €	16.500,00 €
Jefe Administ.	1.200,00 €	300,00 €	18.000,00 €
Jefe de Taller	1.200,00 €	300,00 €	18.000,00 €
Encargado General	1.200,00 €	300,00 €	18.000,00 €
Grupo II	-	-	-
Inspector	1.100,00 €	275,00 €	16.500,00 €
Conductor 1ª	1.000,00 €	250,00 €	15.000,00 €
Conductor 2ª	900,00 €	225,00 €	13.500,00 €
Conductor 3ª	800,00 €	200,00 €	12.000,00 €
Conductor novel	800,00 €	200,00 €	12.000,00 €
Grupo III	-	-	-
Oficial Adm	1.000,00 €	250,00 €	15.000,00 €
Auxiliar Administrativo	800,00 €	200,00 €	12.000,00 €
Grupo IV	-	-	-
Jefe de Equipo	1.100,00 €	275,00 €	16.500,00 €
Oficial talleres 1ª	1.000,00 €	250,00 €	15.000,00 €
Encargado Almacén	1.000,00 €	250,00 €	15.000,00 €
Oficial talleres 2ª	900,00 €	225,00 €	13.500,00 €
Grupo V	-	-	-
Mozo de Taller	800,00 €	200,00 €	12.000,00 €
Mozo taller o especialista	800,00 €	200,00 €	12.000,00 €
Lavacoches	750,00 €	187,50 €	11.250,00 €
Auxiliar de Ruta	800,00 €	200,00 €	12.000,00 €
Grupo VI	-	-	-
Personal Limpieza	750,00 €	187,50 €	11.250,00 €
Portero Guarda/Vigilancia	750,00 €	187,50 €	11.250,00 €
Telefonista/recepcionist a	750,00 €	187,50 €	11.250,00 €