

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE JAÉN.

2293 *Convenio Colectivo "Herederos de José Castillo Castillo".*

Edicto

REFERENCIA: C. de Trabajo.

Convenios Colectivos

Expte. 1/14

CÓDIGO CONVENIO: 23000272011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para la empresa HEREDEROS DE JOSÉ CASTILLO CASTILLO, S.L., de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 17 de febrero de 2014, suscrito por la Comisión Negociadora el día 7 de octubre de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 10 de marzo de 2014.-La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Ana Cobo Carmona.

Asistentes:

Por los trabajadores:

Comité de Empresa:

Don Juan Balbín Moral

Don José Luís Amaro García

Doña Francisco Almazán Montiel
Don Manuel Téllez Granadino
Don Fco. Javier Polo Benítez

Asesores:

Don Sebastián Tercero Troyano
U.G.T.

Don Juan F. López Talavera
U.G.T.

Por la empresa:

Don José Castillo Contreras

Asesores:

Don Francisco A. Rodríguez Novez
Don José Miguel Castillo Rodero
Don Javier Castillo Rodero

ACTA

En la ciudad de Jaén, siendo las 10'30 horas, del día siete de Octubre de dos mil trece, se reúnen previa citación al efecto, los señores relacionados al margen en las representaciones que se dicen, al objeto de negociar el Convenio Colectivo de la Empresa Herederos de José Castillo Castillo, S.L.

Las partes, ostentan la legitimación requerida para negociar, a tenor de lo preceptuado en el artículo 87.2 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 29-03-95), y hacen reconocimiento mutuo de capacidad y representatividad suficiente para la celebración del presente acto.

Abierta la sesión, debatidas en profundidad, cuantas cuestiones fueron sometidas a la representación indicada, conocido el texto del Convenio elaborado, se acuerda cuanto sigue:

1.º) Mantener idéntico texto articulado del Convenio existente en 2012 para los ejercicios 2013/2014, que se une a la presente Acta, y que regirá las relaciones laborales de la Empresa "Herederos de José Castillo Castillo, S.L." y sus trabajadores, durante el período de vigencia que en su artículo correspondiente se dice.

2.º) Comisionar al Asesor de la Empresa, Don Francisco A. Rodríguez Novez, para que dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, en orden a la presentación a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión, siendo las 11'00 horas del día indicado en el encabezamiento, extendiéndose la presente Acta que es firmada de conformidad por los asistentes.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO EMPRESARIAL, PARA LA EMPRESA DE AUTOBUSES URBANOS DE JAÉN, HEREDEROS DE JOSE CASTILLO S.L. PARA LOS AÑOS 2013/2014.

Capítulo I.-Ambito territorial y personal

Artículo 1.º.-Ambito territorial

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa Herederos de José Castillo S.L., en el centro de trabajo que actualmente tiene la misma en Jaén, o en aquellos otros que durante su vigencia pudieran crearse, Jaén, o cualquier otra localidad de la provincia, regulando las relaciones laborales de la actividad referenciada, consistentes en la explotación en exclusiva del transporte urbano de viajeros de la capital.

Artículo 2.º.-Ambito personal

Se regirán por este Convenio los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa referida, comprometiendo tanto a los de carácter eventual, interinos o fijos, así como al personal que ingrese durante la vigencia del mismo.

Artículo 3.º.-Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. No obstante, los efectos de aplicación incluidos los económicos serán a partir del día 1 de Enero de 2013 independientemente de la fecha de su publicación.

La duración del Convenio será de 2 años, contados desde el día 1 de Enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2014.

Artículo 4.º.-Denuncia.

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2014, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la Mesa Negociadora.

No obstante, el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta que no sea sustituido por otro posterior.

Capítulo II. Aspectos Económicos

Artículo 5.º.-Salario y conceptos económicos.

Los conceptos económicos para el convenio con vigencia del 01/01/2013 a 31-12-2014, serán los siguientes

El salario y conceptos económicos para los años 2013/2014 quedan reflejados en las tablas adjuntas al convenio.

Artículo 6.º.-Salario base.

Es el que se cita para cada una de las categorías, en la tabla salarial anexa y que servirá de módulo o base para el cálculo de los demás emolumentos.

Artículo 7.º.-Plus de conductor-perceptor.

El Conductor-Perceptor, percibirá un complemento del 20 por 100 sobre su salario base más antigüedad, siempre que se realicen conjuntamente las funciones de conductor y cobrador, abonándose igualmente en los días de descanso y durante la vigencia de este Convenio.

Lo dispuesto en el presente artículo, será de aplicación sin perjuicio de cuanto se determina en el párrafo segundo del artículo 20.

Artículo 8.º.-Antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en éste Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en tres quinquenios del 5 por 100 cada uno de ellos, por lo que el máximo de antigüedad acumulable de los trabajadores, será del 15 por 100 del salario base del convenio.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

No obstante, los trabajadores que a la firma del presente convenio tuvieran consolidada otra antigüedad distinta, la conservarán en su importe como Antigüedad Consolidada, solo en el caso que sea superior al 15 por 100 de tope máximo ahora acordado.

Artículo 9.º.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte, para cada trabajador/a sin distinción de categoría profesional y lugar de residencia.

El establecimiento del presente plus implica la posibilidad de que cada trabajador/a fije libremente el lugar de su residencia, sin que la fijación del lugar de residencia distinto a la del Centro de Trabajo, implique la posibilidad de percibo por parte del trabajador de plus de distancia de clase alguna ni el derecho a ningún otro concepto retributivo por tal circunstancia.

La cuantía se reflejan en las tablas anexas.

Artículo 10.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias, en los meses de Julio, Diciembre y Marzo, consistentes cada una de ella en 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 11.º.-Paga de festividad.

Se establece una gratificación extraordinaria con motivo de las fiestas locales, consistente en el abono del importe de 5 días del salario base más antigüedad y que será abonada a todos los/as trabajadores/as antes del día 15 de Octubre de cada año.

Artículo 12.º.-Quebranto de moneda.

A los Conductores - Perceptores se les abonará en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 18'64 Euros mensuales, siempre que realicen función de cobranza.

La comprobación de la cuenta diaria de los Conductores Perceptores, se realizará en las oficinas de la empresa, en la siguiente forma: Las correspondientes al trabajo de la mañana, a partir de las 16 horas; las correspondientes al trabajo de tarde, a las 11 horas del día siguiente, en ambos casos en presencia de un trabajador de la empresa.

Si algún trabajador/a desea estar presente en la comprobación de su propia cuenta, y siempre en el horario anteriormente citado, podrá efectuarlo, abonándole en tal caso como tiempo invertido, 10 minutos, cada vez que comparezca a tal efecto.

En tal caso y si el trabajador/a deseara estar presente en el ajuste de su cuenta, deberá comunicarlo previamente a la empresa.

Artículo 13.º.-Plus de asistencia.

Con objeto de fomentar la productividad, los/as trabajadores/as afectados de éste convenio percibirán un plus de asistencia, por día efectivamente trabajado y en la cuantía que se especifica en la tabla adjunta.

Artículo 14.º.-Cobro de nóminas.

La liquidación y el pago del salario se harán puntualmente y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Artículo 15.º.-Plus de conservación de material.

Al objeto de estimular a quienes tienen encomendada la conservación de material y para todos y cada uno de dichos trabajadores/as de la empresa, se crea un Plus de Conservación de material, por el que se le abonará a todos los/as trabajadores/as de la misma la cantidad que se indica en las tablas de salarios adjuntas.

Artículo 16.º.-Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación al efecto.

Capítulo IV Condiciones Sociales

Artículo 17.º.-Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente convenio, será de 40 horas

semanales, siempre entendiendo como efectivas.

La jornada laboral será distribuida en 6 días a la semana, garantizándose en todo caso descanso continuado de día y medio.

Opcionalmente, y de forma voluntaria, lo que en todo caso deberá ser solicitado por escrito a la dirección de la Empresa, los/as trabajadores/as podrán acogerse a una distribución de trabajo semanal en solo cinco días. En tal caso, el Plus de Conductor/a Preceptor/a señalado en el artículo 7 del presente convenio, solo sería percibido durante los días efectivamente trabajados.

Quienes opten por lo dispuesto en el párrafo anterior, quedarán acogidos a su aplicación por toda la vigencia del convenio.

Artículo 18.º.-Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa asegurará el 100 por 100 del salario base más antigüedad del trabajador afectado, percibiendo en consecuencia el mismo, el 100 por 100 del salario base más antigüedad, exclusivamente en los 20 primeros días de enfermedad, y desde el día 21 y mientras y mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal, el 75 por 100 de la base e cotización. En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común con hospitalización, el trabajador tendrá derecho al 100 por 100 del salario base más antigüedad más Plus de Conductor Preceptor mientras permanezca hospitalizado, situación que deberá ser acreditada ante la empresa. Así mismo, tendrá derecho a dicha percepción en los supuestos de accidente y enfermedad profesional desde el primer día de la baja mientras dure la mencionada situación.

Artículo 19.º.-Licencias.

Se concederá permiso percibiendo el trabajador/a el sueldo según salario convenio más antigüedad en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del Trabajador/a: 15 días naturales.
- b) Matrimonio de sus hijos: 2 días naturales.
- c) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- d) Nacimientos de hijos del trabajador/a; 2 días efectivos.-(En cuanto a los 13 días de permiso por paternidad, se estará a lo previsto en cada momento en la legislación de aplicación).
- e) Muerte del Cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos, incluso políticos: 2 días naturales.
- f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, el tiempo necesario, según circunstancia y distancia.

g) Primera comunión de hijos: 1 día.

h) Bautizos de hijos: 1 día.

i) Cambio de domicilio: 1 día laborable.

j) Por el permiso de lactancia o no de hijos menores de 9 meses, la trabajadora o el trabajador, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, la trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora.

A opción del trabajador/a, las horas correspondientes a este permiso se podrán acumular para su disfrute tras el permiso de paternidad/maternidad.

En los casos previstos en los apartados c) y f), estas licencias se incrementarán en la forma siguiente. Un día más si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de la provincia. Dos días más si se produce fuera de la provincia.

Cláusula final: En todo lo no previsto en éste Artículo se estará a lo que disponga el Estatuto de los trabajadores sobre permisos y licencia.

Artículo 20.º.-Seguro colectivo de accidentes.

La empresa vendrá obligada a abonar a sus trabajadores/as las siguientes cantidades cuando, como consecuencia de accidente de trabajo al servicio de la empresa, sea declarado por la Comisión de Evaluaciones o Sentencias firme de la Jurisdicción Laboral, en algunos de los grados de invalidez que mas adelante se señalan:

- Invalidez Absoluta: 6.000 euros.
- Gran Invalidez: 6.000 euros.
- Muerte: 12.000 euros.

A tal efecto, la empresa podrá contratar la cobertura de este riesgo con una compañía aseguradora.

Los efectos del presente artículo, entrarán en vigor el día 1 de Abril de 2007.

Artículo 21.º.-Retirada de carnet de conducir.

En el supuesto de retirada del carnet de conducir por algún hecho ocurrido durante la prestación de los servicios en la empresa y por un período inferior a 16 meses, al trabajador/as afectado, siempre que la organización del trabajo lo permitiera, previa consulta a la representación de los/as trabajadores/as, le seria designado otro puesto de trabajo dentro de la misma, manteniéndole la misma categoría laboral así como la percepción del salario correspondiente de esa categoría. Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación en los supuestos de retirada de carnet como consecuencia de drogodependencia o alcoholismo.

Artículo 22.º.-Excedencias.

Todo trabajador/a con 12 meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia, durante un periodo máximo de 5 años, teniendo que trabajar para poder acogerse a otro período de excedencia, 4 años de trabajo efectivo en la empresa.

No podrán utilizarlas los/as trabajadores/as contratados por tiempo cierto.

El trabajador/a deberá comunicar esta petición con un período mínimo de antelación de un mes a la fecha de la iniciación de la excedencia. Si ésta es inferior a dos años, la empresa se compromete a readmitir al trabajador/a al final de ésta, avisando con un mes de antelación, y si existe vacante un puesto de su categoría; en caso contrario, lo readmitirá en otro puesto hasta tanto se dé la vacante deseada.

Capítulo V Organización del trabajo

Artículo 23.º.-Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la vigente legislación, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de esta autoridad, el Comité de Empresa o delegados de personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, en lo relacionado con la reestructuración o modificación de la organización del trabajo, quienes emitirán informe.

Artículo 24.º.-Calendario de vacaciones.

La empresa confeccionará, atendiendo en lo posible las solicitudes de los trabajadores, un calendario rotativo de vacaciones anual, que contemple el disfrute continuado de un período mínimo de dos semanas. El resto de días, hasta el total de los previstos en el artículo correspondiente, se otorgarán, atendiendo las solicitudes de los trabajadores y necesidades de la empresa, a criterio de ésta, pudiendo fraccionarse. El cuadro anual se confeccionará antes del día 31 de Enero de cada año. La Empresa, con carácter previo a la confección del calendario vacacional, oirá al Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de realizar la confección del calendario lo más próxima posible al interés de la plantilla y siempre de conformidad con lo estipulado en el párrafo anterior.

Artículo 25.º.-Vacaciones.

El personal afectado por este convenio, disfrutará de 30 días de vacaciones retribuidas, entendiéndose días naturales y vacaciones anuales, durante los que percibirá los siguientes emolumentos: Salario base más antigüedad.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 15 de Enero del siguiente año y no podrá ser sustituido por compensaciones económicas ni acumulado al siguiente periodo vacacional.

Si las vacaciones anuales estuviesen fijadas conforme a lo dispuesto en el artículo anterior y el personal no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal, podrá tomarlas fuera del periodo previsto pero siempre dentro del año natural a que corresponda o hasta el 15 de Enero de año siguiente.

Con carácter excepcional en situaciones tales como incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por paternidad/maternidad, podrá autorizarse el disfrute de vacaciones fuera de los periodos indicados, previa solicitud de informe a la Comisión Paritaria.

Artículo 26.º.-Bolsa de vacaciones.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, percibirán, antes del comienzo de sus vacaciones, la cantidad de 66'99 € por cada uno, en concepto de Bolsa de Vacaciones.

Artículo 27.º.-Descanso.

Los descansos semanales, serán notificados a los interesados, al menos con 7 días de antelación al inicio de los mismos.

Los descansos semanales serán rotativos y a tal fin, la Empresa confeccionará el oportuno calendario de descansos.

Artículo 28.º.-Preavisos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, dado el carácter público del servicio que prestan, preavisarán, a la empresa en caso de causar baja voluntaria en la misma, con una antelación de al menos quince días, pudiendo la empresa descontar de su recibo de finiquito la diferencia de días que falten entre el preaviso y los pactados.

Artículo 29.º.-Fijos.

Dada la situación general de crisis, que indudablemente afecta a esta empresa, se acuerda que durante la vigencia del presente convenio colectivo, no se convertirán contratos de trabajadores eventuales en fijos.

Capítulo VI Garantías sindicales

Artículo 30.º.-Delegados de personal.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, gozarán de las mismas garantías previstas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de Libertad Sindical.

Artículo 31.º.-Derechos de reunión.

El derecho de reunión o asamblea de los /as trabajadores/as, podrá ejercerse a petición del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o bien cuando lo soliciten por escrito, al menos el 25 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, avisando a la Dirección de la Empresa con 48 horas de antelación, pudiendo solicitarse cuantas veces sea necesario, en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo.

Artículo 32.º.-Cuota sindical.

Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las centrales sindicales que tenga afiliados dentro del personal de la empresa, tendrán derecho a que por la misma se detraigan dichas cuotas en el recibo mensual de salarios, y le sea entregado ingresado en la cuenta corriente que a tal efecto deberá poner en conocimiento la Central Sindical a la Empresa.

Cada uno de los/as trabajadores/as afectados que lo deseen, cursará una carta a la empresa dando su consentimiento para que le sea detraído de sus devengos mensuales el importe de la cuota con la que contribuye a su respectiva central sindical, así como el número de cuenta del Sindicato, en donde la empresa deberá realizar el ingreso de la cuota descontada.

Artículo 33.º.-Reconocimiento médico.

La empresa se compromete a hacer las gestiones necesarias, ante las entidades pertinentes, para realizar un reconocimiento médico voluntario a sus trabajadores/as, una vez al año.

Los resultados de los mismos, serán dados a conocer a los interesados con la necesaria privacidad.

Si en base a estos reconocimientos y otros, se detectara alguna lesión que le impidiera desarrollar su actividad, la empresa, siempre que la organización del trabajo lo permitiera y, previa consulta a la representación de los trabajadores/as, lo contratará en otro puesto de trabajo y con las condiciones económicas del nuevo puesto.

Artículo 34.º.-Ropa de trabajo.

Al personal a que se refiere este Convenio, la empresa facilitará dos uniformes cada dos años, uno de invierno y otro de verano, que le serán entregados en los meses de Mayo y Octubre de los años que corresponda.

El uniforme de verano estará compuesto de dos pantalones y dos camisas, y el de invierno, un pantalón y dos camisas.

Capítulo VII Disposiciones finales

Artículo 35.º.-Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las actuaciones que le son propia, no aprobase alguna de las cláusulas del presente convenio, y a juicio de las partes ello desvirtuase el contenido del mismo, quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse de nuevo por la Comisión Negociadora.

Artículo 36.º.-Legislación complementaria

En todas las materias no previstas en el presente convenio se estará a lo dispuesto, Estatuto de los Trabajadores/as y demás disposiciones vigentes.

Artículo 37.º.-Principios generales

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

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

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

Artículo 38.º.-Grupos profesionales.

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

Grupo profesional I:

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

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

Comprende:

Titulación a nivel de Escuela superior o Facultades y/o formación práctica equivalente en el ejercicio de la profesión.

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

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos

cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

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

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

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

Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y A.T.S.-Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

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

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

Jefe de negociado.-Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría los Analista de sistemas informáticos.

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

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

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

Encargado contramaestre.-Quien, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de operarios en talleres.

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

Encargado de almacén.-Es el que, con mando directo sobre el personal ya las órdenes del Encargado General si lo hubiere, tiene la responsabilidad del almacén o almacenes a su cargo y la de la disciplina y seguridad de los/as trabajadores/as adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despacharlos pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones del destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

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

Grupo Profesional II:

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

Comprende:

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

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

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

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

Oficial administrativo de 1.^a.-Es aquel trabajador/a que, a las órdenes de un Jefe de Negociado, Jefe de estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad

realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros, cálculos y todos los trabajos propios de oficinas. En las oficinas cuyo número de trabajadores/as esté entre cuatro y siete, ambos inclusive, podrán actuar de Jefe.

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

Taquillero.-Es el trabajador/a 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.

Inspector.-No es expresamente una categoría profesional, sino que se considera un puesto de confianza de la empresa que deberá ser desarrollado en todo caso por un Conductor de dicha empresa que bajo la directa coordinación del Jefe de tráfico, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, dicho puesto de confianza viabiliza en todo momento la posibilidad de que pueda ser relevado del mismo incorporándose de forma inmediata el conductor que lo realizara a su función habitual como tal conductor, sin que como consecuencia de ello pueda efectuar reclamación alguna.

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

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

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

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

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

Grupo Profesional III:

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

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

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

Se incluyen en este tercer grupo las categorías y funciones que se señalan a continuación

En la medida en que con la nueva clasificación de categorías, algunas de las existentes no contempladas por haberse unificado en una sola categoría, se asimilaban a las descritas mientras sigan existiendo, equiparándose a las mismas en todos los conceptos, tanto salariales como profesionales.

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

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

Vigilante, Vigilante de noche, guarda y portero.-Estas categorías, equiparadas en funciones y retribuciones, vigilarán la entrada a las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia, así como efectuarán la limpieza de los autobuses, tanto interior como exteriormente, con los medios que la empresa les proporcionará al efecto, así como comprobarán y regularán los niveles de aceite de los vehículos, realizando un parte de incidencias, en el supuesto de observar alguna anomalía en algún vehículo.

Capítulo IX Varios

Artículo 39.º.-Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio se obliga a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo.

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y

laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 40.º.-Otras formas de movilidad.

Protección de la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo, si la organización del trabajo lo permite.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre

Artículo 41.º.-Principios Generales de la Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio están de acuerdo en la necesidad de la formación profesional continuada para todo

- Actualizar los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada categoría y puesto de trabajo.
- Procurar y garantizar el acceso y formación de las nuevas innovaciones tecnológicas y organizativas.
- Atender a la participación de los trabajadores/as en los Planes y Cursos de Formación a la hora de promocionarlos en el puesto de trabajo.

Capítulo X Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 42.º.-Salud laboral y prevención de riesgos.

1.-Tanto la empresa como el trabajador/a darán cumplimiento a lo preceptuado en materia de Prevención de Riesgos Laborales por la legislación laboral vigente.

Se considera obligación de la Empresa cuidar que el trabajo sea efectuado en las mejores condiciones de salud y seguridad.

Los/as trabajadores/as realizarán su cometido observando la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Se velará especialmente por el cumplimiento de la Ley de prevención de Riesgos Laborales en todos aquellos aspectos relativos a la salud de la mujer trabajadora.

2.-En cuanto se refiere a los conductores – perceptores, la empresa cuidará que los vehículos reúnan las condiciones suficientes tanto de seguridad como de higiene.

3.-El trabajador/a, en todo caso, deberá formular las advertencias que se estimen oportunas al superior inmediato correspondiente, advertencias que deberán ser examinadas, viniendo obligado dicho superior, sin que medie petición del interesado, a dejarle constancia de

haberlas realizado.

4.-Los Delegados de Prevención gozarán de las garantías prevenidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

5.-Las propuestas formuladas por el Delegado de Prevención en materias propias de su competencia que sean resueltas por la Dirección, se ejecutarán y llevarán a efecto por los órganos correspondientes de la Empresa, en el plazo mínimo posible que en cada caso determine la propia resolución.

6.-Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la Empresa dispondrá de botiquines de urgencia, debiendo estar controlados éstos por el Delegado de Prevención.

7.-Constituye objetivo básico lograr la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales, a través del desarrollo de una gestión integral de la misma, contemplando sus variantes preventivas y curativas al actuar simultáneamente sobre el individuo y el medio laboral, merced al trabajo multidisciplinario y coordinado de todos los profesionales implicados en la salud, potenciándose en especial la acción preventiva a través de los análisis de riesgos, elaborando la correspondiente evaluación de riesgos, caminando hacia la consecución de unos logros mínimos que serían la conservación de la salud y la prevención de los accidentes laborales del trabajador/a.

Asimismo, se comprometen a que, en el proceso de implantación de nuevos métodos de trabajo, éste se adapte al trabajador/a, garantizando su seguridad y comodidad, consiguiendo los diseños óptimos de material y herramientas para quien las ha de utilizar, situando a las personas según su capacidad.

A tal efecto, los órganos técnicos competentes efectuarán los estudios previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las partes contratantes entienden prioritario promover los medios suficientes y necesarios de carácter prevencionista, motivando el desarrollo de aptitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También coinciden en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los servicios médicos de Empresa.

Se realizarán determinaciones periódicas cuando las circunstancias clínicas singulares lo aconsejen o cuando existan datos epidemiológicos significativos que justifiquen completar los reconocimientos de salud actualmente practicados.

La Empresa y los miembros del Comité de Empresa firmantes del presente convenio podrán recabar de los Servicios Médicos los estudios pertinentes para la prevención y posible solución de las enfermedades profesionales, guardando el sigilo característico de estos temas.

Artículo 43.º.-Jubilación a tiempo parcial.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, siempre que se reúnan las condiciones exigidas al efecto, podrán pactar con la empresa, acceder a la jubilación parcial,

en los términos establecidos en el apartado 2 del Artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.-En todo caso y dadas las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a que solicite este tipo de jubilación, podrá la empresa en base a razones organizativas o de producción, acceder o no a la misma.

Artículo 44.º.-Jubilación a los 64 años.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, podrán pactar con la empresa la Jubilación a los 64 años en la forma a que se refiere el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio. En todo caso y dadas las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a que solicite este tipo de jubilación, podrá la empresa en base a razones organizativas o de producción, acceder o no a la misma.

Artículo 45.º.-Contrato de Relevo.

Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas legalmente para tener derecho a pensión de jubilación con excepción de la edad, que deberá ser inferior a tres años como máximo a la ordinaria de jubilación, podrá, previo acuerdo con la empresa pactar una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50%, pasando en caso de acuerdo, a tener un contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1991/84; Ley 10/94 y demás disposiciones concordantes.

Artículo 46.º.-Jubilación Reglamentaria.

Con el fin de fomentar el empleo, se establece la jubilación con carácter obligatorio a los 65 años, siempre que el trabajador/a, reúna los requisitos exigidos por la Ley para causar derecho a la prestación por jubilación.

Disposiciones finales:

Artículo 47.º.-Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan acogerse al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Asimismo se acuerda la creación de una Comisión Mixta Paritaria, que cumplirá las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo, estará integrada por dos representantes de la parte empresarial y otros dos por los /as trabajadores/as, que se nombrarán por las respectivas representaciones de entre los miembros de la Comisión Negociadora, ambas partes podrán nombrar los asesores que estimen oportuno.

La Comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, y en particular aquellas que se establecen como tales en el artículo 85.3.h del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción que se establece en el R.D. Ley 7/2011.

HEREDEROS DE JOSÉ CASTILLO CASTILLO, S.L.

Tabla salarial para los años 2013/2014

Categoría profesional	Salario Mes / Día	Plus Transporte	Plus Asistencia
Auxiliar Administrativo	808'72 €	8'07 €	2'05 €
Oficial Administrativo	849'15 €	8'07 €	2'05 €
Conductor-Perceptor	25'67 €	8'07 €	2'05 €
Conductor	25'67 €	8'07 €	2'05 €
Vigilante de Noche	24'56 €	6'60 €	2'05 €
Inspector	25'67 €	8'07 €	2'05 €

Quebranto de Moneda Mensual	Plus de Conservación Mensual
18'83 €	11'43 €

Incremento lineal para el año 2013/2014: Incremento lineal 2013/2014: 82'33 €.

Jaén, a 11 de Marzo de 2014.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.